

证券代码：834134

证券简称：中业科技

主办券商：西南证券

郑州中业科技股份有限公司

股票期权激励方案

特别提示

1、本激励计划根据《公司法》、《证券法》、《非上市公众公司监督管理办法》及其他有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的相关规定制定。

2、本激励计划为股票期权激励计划，拟向激励对象授予 200 万股股票期权，涉及的标的股票种类为公司普通股，约占本激励计划签署时公司股本总额 5250 万股的 3.81%；其中预留 100 万股用于激励本激励计划业绩考核期内新增人才以及突出贡献人员，由董事会负责具体的考核和分配工作。其中第一期授予 20 万股，占目前公司股本总额 5250 万股的 0.38%；第二期授予 20 万股，占目前公司股本总额 5250 万股的 0.38%，预留 30 万股；第三期授予 30 万股，占目前公司股本总额 5250 万股的 0.57%，预留 30 万股；第四期授予 30 万股，占目前公司股本总额 5250 万股的 0.57%，预留 40 万股。

在满足行权条件的情况下，每份股票期权拥有在有效期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。

本计划中预留权益的授予由董事会提出，公司在指定网站对包括激励份额、激励对象职务、期权行权价格等详细内容做出充分的信息披露且完成届时其他法定程序后进行授予。

3、本激励计划授予股票期权的行权价格为 8.00 元。

4、本激励计划有效期为股票期权授予之日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止。

5、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关股票期权提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

6、由于激励对象以认购新股的方式行权，需要按股转公司关于挂牌公司定向发行的要求，完成董事会决议、监事会决议、股东大会决议、股转公司备案、

登记结算公司登记等程序，激励对象在达到行权条件时能否行权仍存在一定的不确定性。

7、公司董事会可根据公司实际需要（如转板上市等）或有关法律、法规、规范性文件的要求，视激励对象的实际绩效情况提出加速行权方案，经股东大会审议通过后，激励对象不得对该等方案提出异议。

8、公司承诺，持股 5% 以上的主要股东及其配偶、直系近亲属未参与本激励计划。（2015 年《上市公司股权激励管理办法》中规定）

目 录

特别提示	1
目 录	3
第一章 释义	4
第二章 实施激励计划的目的	5
第三章 激励计划制定的基本原则	6
第四章 激励计划的管理机构	7
第五章 激励计划的激励对象	8
第六章 激励计划的具体内容	10
第七章 公司实施激励计划、授予权益、激励对象行权的程序	18
第八章 公司与激励对象各自的权利与义务	21
第九章 股权激励计划的变更、终止	23
第十章 附则	23

第一章 释义

公司、本公司、股份公司、中业科技	指	郑州中业科技股份有限公司
本激励计划、本计划	指	以公司股票为标的，对公司董事、监事、高级管理人员和核心员工进行的长期性股权激励计划
股票期权、期权	指	公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买本公司一定数量股票的权利
激励对象	指	按照本计划规定获得股票期权的公司董事、监事、高级管理人员及核心员工
核心员工	指	核心员工由公司董事会提名，经公司监事会核实确定，并经股东大会审议批准
授权日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期
等待期	指	股票期权授权日至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象根据本激励计划，在规定的行权期内以预先确定的价格和条件购买公司股票的行为
可行权日	指	激励对象可以开始行权的日期
行权价格	指	股票期权的激励对象购买公司股票的价格
行权条件	指	股票期权的激励对象行使股票期权所必须满足的条件
股转公司	指	全国中小企业股份转让系统有限责任公司
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司北京分公司
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《公司章程》	指	《郑州中业科技股份有限公司章程》
元	指	人民币元

注：除特别说明外，所有数值保留 2 位小数，若出现总数与各分项数值之和尾数不符的情况，均为四舍五入原因造成。

第二章 实施激励计划的目的

本激励计划的目的为：

一、进一步完善公司治理结构，建立健全公司长期、有效的激励约束机制，完善公司薪酬考核体系，促进公司持续、稳健、快速的发展；

二、回馈公司员工，对员工为公司所作出的贡献予以肯定，吸引与保留优秀经营骨干，员工报酬与个人能力和绩效挂钩，激发员工的工作热情和积极性；

三、倡导以价值创造为导向的绩效文化，建立股东与公司管理团队之间的利益共享和约束机制，提升公司管理团队的凝聚力，增强公司竞争力，确保公司未来发展战略和经营目标的实现。

第三章 激励计划制定的基本原则

制定本股权激励计划所遵循的基本原则：

- 一、公平、公正、公开；
- 二、激励与制约相结合；
- 三、公司利益、股东利益和核心员工利益有机结合，促进公司持续健康发展；
- 四、维护股东利益，为股东谋求更高效更持续的回报。

第四章 激励计划的管理机构

本股权激励计划的管理机构：

一、公司股东大会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本计划的实施、变更和终止。

二、公司董事会是本激励计划的执行管理机构，负责拟订和修订本激励计划，报股东大会审批，并在股东大会授权范围内办理股权激励计划的其他相关事宜。

三、公司监事会是本计划的监督机构，负责审核激励对象的名单，并对本计划的实施是否符合相关法律、行政法规、部门规章进行监督。

第五章 激励计划的激励对象

一、激励对象的确定依据

（一）激励对象确定的法律依据

本计划激励对象根据《公司法》、《证券法》及其他有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

（二）激励对象确定的职务依据

本计划激励对象为目前公司董事、监事、高级管理人员、中层管理人员、核心员工。

激励对象中，董事、非职工代表监事须经公司股东大会选举产生，高级管理人员须公司董事会聘任，核心员工由公司董事会提名、经公司监事会核实确定并经股东大会审议批准。

所有激励对象必须在本计划的考核期内在本公司或公司的全资、控股子公司全职工作，已与公司或公司的全资、控股子公司签署劳动合同并在本公司或公司的全资、控股子公司领取薪酬。

本计划的激励对象承诺在本公司授予其股票期权时未成为其他公司的股权激励对象，并且在授予的股票期权全部行权或被注销前不再接受其他公司的股权激励；如在激励计划实施过程中，激励对象出现以上规定不能成为激励对象的情形，其将放弃参与本计划的权利，并不获得任何补偿。

激励对象中不包括持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人的配偶及直系近亲属。任何一名激励对象通过本激励计划获授的公司股票均未超过公司总股本的 1%。（2015 年《上市公司股权激励管理办法》中规定）

（三）确定激励对象的考核依据

根据公司董事会审核通过的《2016 年股权激励计划实施考核管理办法》对激励对象进行考核，激励对象经考核合格后方具有获得授予本计划项下股票期权的资格。

（四）不得成为激励对象的情形

1、被证券交易所或股转公司公开谴责或直接宣布为不适当人选不满三年的；

- 2、因重大违法违规行为被证监会或股转公司行政处罚未满三年的；
 - 3、其他具有《公司法》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员的情形；
 - 4、因违法违规行为被行政处罚或刑事处罚的；
 - 5、《公司章程》、本计划规定或双方约定不得享受股权激励的其他情形。
- 如在本计划实施过程中，激励对象出现以上任何规定不得参与激励计划的情形，公司有权按本计划回购已经授予该激励对象的股票，并撤销未行权的股票期权资格并终止其参与本计划未完结的部分。

二、激励对象的范围

激励对象范围为公司董事、监事、高级管理人员、中层管理人员、核心员工以及董事会认为需要激励的其他人员；本计划的激励对象本次共计 32 人（目前确定），占截至 2016 年 6 月 30 日公司在册员工总人数 163 人的 19.63%。

本激励计划中预留的股票期权将于首次授予后的一年后授予。预留股票期权的激励对象将根据公司董事会的具体提议，选择公司其他董事、监事、高级管理人员、中层管理人员、核心员工或者董事会认为需要激励的其他人员。公司监事会应当对激励对象名单予以核实，并将核实情况在股东大会上予以说明。

激励对象的人员为张明丹（董事、副总经理、核心员工）、刘雅嘉（财务总监、核心员工）、刘春健（核心员工）、杨海（核心员工）、李芳莲（核心员工）、胡静珍等 27 名核心员工，共计 32 人。

本次激励对象同时为公司董事、股东或实际控制人时，应履行回避表决的义务。

第六章 激励计划的具体内容

一、股票期权激励计划的股票来源

股票期权激励计划的股票来源为公司向激励对象定向发行公司股票。

二、股票期权激励计划的股票期权数量

本激励计划为股票期权激励计划，拟向激励对象授予 200 万股股票期权，涉及的标的股票种类为公司普通股，约占本激励计划签署时公司股本总额 5250 万股的 3.81%；其中预留 100 万股用于激励本激励计划业绩考核期内新增人才以及突出贡献人员，由董事会负责具体的考核和分配工作。其中第一期授予 20 万股，占目前公司股本总额 5250 万股的 0.38%；第二期授予 20 万股，占目前公司股本总额 5250 万股的 0.38%，预留 30 万股；第三期授予 30 万股，占目前公司股本总额 5250 万股的 0.57%，预留 30 万股；第四期授予 30 万股，占目前公司股本总额 5250 万股的 0.57%，预留 40 万股。

在满足行权条件的情况下，每份股票期权拥有在有效期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。

股票期权有效期内若发生资本公积金转增股本、派发股票红利、股份拆细、缩股、配股等事宜，股票期权数量及所涉及的标的股票数量将根据本计划相关规定进行调整。

激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

三、股票期权激励计划的授予与分配

本股票期权激励计划共分四期完成，第一期授予股票期权 20 万股，第二期为 20 万股，第三期为 30 万股，第四期为 30 万股，分配情况如下：

姓名	股票期权							
	第一期 (股)	占本期 比例%	第二期 (股)	占本期 比例%	第三期 (股)	占本期 比例%	第四期 (股)	占本期 比例%
张明丹	32000	16.00%	32000	16.00%	48000	16.00%	48000	16.00%
刘雅嘉	9000	4.50%	9000	4.50%	13000	4.33%	13000	4.33%
刘春健	9000	4.50%	9000	4.50%	13000	4.33%	13000	4.33%
杨海	9000	4.50%	9000	4.50%	13000	4.33%	13000	4.33%
李芳莲	9000	4.50%	9000	4.50%	13000	4.33%	13000	4.33%
胡静珍等 27 人	132000	66.00%	132000	66.00%	200000	66.68%	200000	66.68%
合计	200000	100%	200000	100%	300000	100%	300000	100%

预留 100 万股用于激励本激励计划业绩考核期内新增人才以及突出贡献人员，由董事会负责具体的考核和分配工作。

四、股票期权激励计划的有效期、授权日、可行权日、禁售期

1、有效期

股票期权激励计划的有效期为股票期权授予之日起至第四期股票期权行权或注销日。如在此期限内，经董事会、股东大会审议决定加速行权，则本股票期权激励计划的有效期为股票期权授予之日起至所有股票期权行权后。

2、授权日

股票期权激励计划授予的股票期权的授权日为本计划经股东大会审议通过之日。公司董事会应在授权日后 30 日内对激励对象进行授权、登记等相关程序。

3、可行权日

本计划授予期权的行权期及各期行权时间安排如表所示：

行权期	可行权日	备注
-----	------	----

第一个行权期	具体以公司股东大会审议通过本激励计划和股票发行方案以后,另行发布的认购公告规定的时间为准 授予日 12 个月后的首个交易日,行权期为一个月。	第一期的可行权日是指,公司股东大会审议通过本股权激励计划以及第一期的相应股票发行方案之后,公司董事会发布的股票认购公告中规定的股票认购期间。
第二个行权期	授予日 24 个月后的首个交易日,行权期为一个月。	第二期、第三期以及第四期可行权日是指,该期间内激励对象有权向董事会提出行权申请的日期。
第三个行权期	授予日 36 个月后的首个交易日,行权期为一个月。	
第四个行权期	授予日 48 个月后的首个交易日,行权期为一个月。	

激励对象必须在期权行权有效期内行权完毕。若未达到行权条件,则当期股票期权不得行权;若符合行权条件,但未在上述行权期内行权的该部分股票期权由公司注销;第二期预留的股票期权如果未能行权,则转为第三期的预留股票期权,第三期预留的股票期权如果未能行权,则转为第四期的预留股票期权,第四期预留的股票期权未能行权的,则予以注销。

激励对象符合行权条件但在该行权期内未全部行权的,则未行权的该部分期权由公司注销。

激励对象必须在期权有效期内行权完毕,计划有效期结束后,已获授但尚未行权的股票期权不得行权。

公司董事会可根据公司实际需要(如转板上市等)或有关法律、法规、规范性文件的要求,视激励对象的实际绩效情况提出加速行权方案,经股东大会审议通过后,激励对象不得对该等方案提出异议。

4、禁售期

公司董事、监事、高级管理人员以及核心员工所持新增股份将按照《公司法》、《非上市公众公司监督管理办法》及《公司章程》等相关规定进行转让。对激励对象出售该部分标的股票的规定为:

- (1) 激励对象转让其持有的该部分标的股票,应当符合《公司法》、《证券法》、《非上市公众公司监督管理办法》等法律、法规和规范性文件的规定;
- (2) 激励对象转让其持有的该部分标的股票,应当符合《公司章程》的规定。

五、股票期权的行权价格

本计划授予的每期股票期权的行权价格为 8.00 元/股。

在股票期权有效期内发生派息、资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股等事宜时，行权价格将根据本计划相关规定进行调整。

六、股票期权的授予与行权条件

1、股票期权的授予条件

激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授股票期权：

(1) 公司未发生以下任一情形：

①最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

②最近一年内因重大违法违规行为被行政处罚。

(2) 激励对象未发生以下任一情形：

①严重违反公司管理制度，给公司造成巨大经济损失，或给公司造成严重消极影响，受到公司行政处分的；

②被证券交易所或股转公司公开谴责或直接宣布为不适当人选不满三年的；

③因重大违法违规行为被证监会或股转公司行政处罚不满三年的；

④其他具有《公司法》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员的情形；

⑤因违法违规行为被行政处罚或刑事处罚的；

⑥《公司章程》、本计划规定或双方约定不得享受股权激励的其他情形。

2、股票期权的行权条件

激励对象在等待行权期内须持续在岗，且没有出现以下情形：

(1) 严重违反公司管理制度，或给公司造成巨大经济损失，或给公司造成严重消极影响，受到公司行政处分的；

(2) 自行辞职的；

(3) 被公司解除劳动合同的；

(4) 激励对象个人上一年度未达到绩效考核指标的（绩效考核指标由董事

会负责制定和审核)；

(5) 被证券交易所或股转公司公开谴责或直接宣布为不适当人选不满三年的；

(6) 因重大违法违规行为被证监会或股转公司行政处罚未满三年的；

(7) 其他具有《公司法》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员的情形；

(8) 因违法违规行为被行政处罚或刑事处罚的；

(9) 《公司章程》、本计划规定或双方约定不得享受股权激励的其他情形。

激励对象离职或出现以上情形之一的，取消其该期及以后各期股票期权的行权资格。

3、公司层面业绩考核

行权期	公司主要业绩考核目标
首次授予股票期权第一个行权期	2016 年营业收入达到 5,000.00 万元
首次授予股票期权第二个行权期	以 2016 年营业收入目标 5,000.00 万为基数， 2017 年营业收入增长率不低于 30%
首次授予股票期权第三个行权期	以 2016 年营业收入目标 5,000.00 万为基数， 2018 年营业收入年复合增长率不低于 30.00%
首次授予股票期权第四个行权期	以 2016 年营业收入目标 5,000.00 万为基数， 2019 年营业收入年复合增长率不低于 30.00%

考核时不考虑股权激励产生的费用对财务指标的影响。

4、激励对象层面的考核

(1) 激励对象符合股权激励对象个人授予条件。

(2) 激励对象层面的考核按照《中业科技员工绩效考核管理办法》实施。

激励对象在上年度绩效考核达标的情况下才能获得行权资格。

考核指标：70 分为标准。

激励对象如不符合上述可行权的先决条件第 1 条约定的，激励对象将放弃

参与本计划的权利，并不获得任何补偿；如不符合可行权的先决条件第 2 条约定的，则激励对象对应行权期内将获授的可行权期权由公司无偿收回并注销。

七、股票期权激励计划的调整方法和程序

1、股票期权数量的调整方法

若在激励对象行权前，公司有资本公积金转增股本、派送股票红利、缩股、增发等事项，激励对象获授的股票期权数量应进行如下调整：

(1) 资本公积金转增股本、派送股票红利

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； n 为每股的资本公积金转增股本、派送股票红利的比率（即每股股票经转增、送股后增加的股票数量）； Q 为调整后的股票期权数量。

(2) 缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的股票期权数量。

(3) 增发

公司在增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

2、行权价格的调整方法

在激励对象行权前，公司有资本公积金转增股本、派送股票红利、缩股、派息、增发等事项，未行权的股票期权的行权价格应进行如下调整，但调整后的期权行权价格不得为负，且不得低于净资产：

(1) 资本公积金转增股本、派送股票红利

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； n 每股的资本公积转增股本、派送股票红利的比率； P 为调整后的行权价格。

(2) 缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； n 为缩股比例； P 为调整后的行权价格。

(3) 派息

$$P=P_0-V$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的行权价格。

(4) 增发

公司在增发新股的情况下，股票期权价格不做调整。

3、股票期权激励计划调整的程序

公司股东大会授权公司董事会依据本激励计划所列明的原因调整股票期权数量和行权价格。

董事会根据上述规定调整行权价格或股票期权数量后，将按照有关规定及时公告并通知激励对象，并履行信息披露程序。

八、股票期权会计处理与期权费用的摊销

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的规定，公司将在等待期的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照股票期权授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

(一) 股权激励方案不同安排对财务报表影响分析

股票期权对财务报表的影响取决于两方面因素：1、企业会计准则及其相关解释和规定；2、股权激励计划的相关条款。特定行政管辖区的会计核算规则由相关政府部门或授权组织制定并保持相对稳定，因此，股票期权对财务报表的影响，主要围绕股权激励方案的不同安排进行分析。

企业采用股票期权一次授予、多次行权的方式实施股权激励。

公司选择 Black-Scholes 模型对本计划下拟授予的 100 万份股票期权的公允价值进行估计。根据目前的同行业 A 股数据，相关参数假定取值如下：

1、行权价格：本计划中股票期权行权价格为 8.00 元；

2、授权日的价格：8.025 元（注：暂取中业科技根据国内上市公司的市净率计算的估值 7.5 倍及每股净资产 1.07 元为参数计算）；

估值方法：

公司虽然为新三板挂牌公司，但股票交易并不活跃，相关交易价格难以反映公司股票的公允价值，需要采取恰当的估值方法对公司估值。

参考公司目前发展情况、近几年财务数据、公司的资产构成等方面的因素，公司具备适宜采用市净率法估值的特征。

估值样本从相同或相近行的具有代表性的互联网上市公司中选取，国内上市公司 5 家，国外上市公司 10 家，选取较长的时间跨度和多个时点样本，平滑市场波动的影响。

通过对样本市净率的分析，考虑国内 A 股的市场溢价，估算公司市净率约为 7.5 倍左右。

3、有效期：在第一、第二、第三、第四行权期，激励对象须在授权日后 12 个月、24 个月、36 个月、48 个月内行权完毕，故第一、二、三、四个股票期权有效期分别为 12 个月、24 个月、36 个月、48 个月。

4、历史波动率：数值为 79.56%（注：暂取本草案公布前一年的中业科技同行业五家 A 股上市公司股票 2015 年度历史波动率平均值）。

5、无风险收益率：以同期国债利率的连续复利来代替无风险收益率。

参照央行最新公布的三年期国债利率 3.80%、五年期国债利率 4.17%，计算同期三年期国债利率的连续复利为 3.73%、五年期国债利率的连续复利为 4.09%，一年期国债利率参照三年期国债利率。

第一个行权期的股票期权采用一年期同期国债利率的连续复利 3.73% 为股票期权的无风险收益率，第二个行权期的股票期权采用一年期同期国债利率的连续复利 3.73% 与三年期同期国债利率的连续复利 3.73% 的平均值 3.73% 为股票期权的无风险收益率，第三个行权期的股票期权采用三年期同期国债利率的连续复利 3.73% 为股票期权的无风险收益率，第四个行权期的股票期权采用三年期同期国债利率的连续复利 3.91% 与五年期同期国债利率的连续复利 4.09% 的平均值 3.91% 为股票期权的无风险收益率。

根据上述参数，计算公司本次授予的第一、二、三、四个行权期的股票期权公允价值为 43.20 万元、60.20 万元、109.20 万元和 124.20 万元。本次期权的总公允价值为 336.80 万元。

（二）对公司经营业绩的影响

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》的有关规定，公司将在等待期的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照股票期权授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。公司于 2016 年 9 月 1 日授予股票期权 100 万股，且可行权的股票期权数量不发生变化，则未来几年期权成本摊销情况见下表(单位：万元)：

行权期	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年
第一个行权期	14.40	28.80			
第二个行权期	10.03	30.10	20.07		
第三个行权期	12.13	36.40	36.40	24.27	
第四个行权期	10.35	31.05	31.05	31.05	20.70
合计	46.91	126.35	87.52	55.32	20.70

注：受期权行权数量的估计与期权授权日公允价值的预测性影响，目前预计的期权成本总额与实际授予后的期权成本总额会存在差异。实际会计成本应根据董事会确定的授权日的实际股价、波动率等参数进行重新估值，并经审计师确认。

预留股票期权部分未考虑，需根据实际授予日再度测算。

第七章 公司实施激励计划、授予权益、激励对象行权的程序

一、实施激励计划的程序

- 1、董事会负责制订本激励计划。
- 2、监事会核查激励对象名单。
- 3、股东大会审议本激励计划，监事会应当就激励对象名单核实情况在股东大会上进行说明。
- 4、股东大会批准本激励计划后即可实施。
- 5、董事会根据股东大会的授权办理具体的股票期权授予、行权等事宜。

二、股票期权的授予程序

- 1、董事会制订股票期权授予方案。
- 2、监事会核查激励对象的名单是否与股东大会批准的激励计划中规定的对象相符。
- 3、本计划经股东大会审议通过，授予条件满足后，董事会对激励对象进行权益的授予，并完成登记等相关程序。
- 4、激励对象应与公司签署《股权激励协议书》。该协议书是指授出股票期权的证明文件，应载明姓名、身份证号、住所、通信方式、编号、有关注意事项等。公司根据激励对象签署协议情况制作股票期权计划管理名册，记载相关信息。
- 5、期权持有人在期权生效且处于行权有效期内，以《股票期权行权申请书》向公司确认行权的数量和价格，并交付相应的购股款项。

三、股票期权行权程序

- 1、激励对象在可行权日内，向公司董事会提交《股票期权行权申请书》，该申请书应载明行权的数量、行权价以及期权持有者的交易信息等。
- 2、公司董事会在对每个期权持有人的行权申请做出核实和认定后，与期权持有人签订相应的股票认购合同，并按申请行权数量制订向激励对象定向发行股

票的方案，经董事会、股东大会审议通过后实施。

3、在公司董事会发布的定向发行认购公告规定的时间内交付相应的购股款项。

4、由公司董事会办理后续登记手续。

第八章 公司与激励对象各自的权利与义务

一、公司的权利与义务

1、公司有权要求激励对象按其所聘岗位的要求为公司工作，若激励对象不能胜任所聘工作岗位或者考核不合格，经公司董事会批准，公司注销激励对象尚未行权的股票期权。

2、公司具有对本计划的解释和执行权，并按本计划规定对激励对象进行绩效考核，若激励对象未达到本计划所确定的行权条件，公司将按本计划规定的原则注销激励对象尚未行权的股票期权。

3、若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经公司董事会批准，公司注销激励对象尚未行权的股票期权，并且有权要求激励对象返还其已行权的股票。

4、公司不得为激励对象依本计划获取有关股票提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保，但股东以其自有资源提供的资助除外。

5、公司根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其它税费。

6、公司应及时按照股转公司的有关规定履行本计划的申报、信息披露等义务。

7、法律、法规规定的其他相关权利与义务。

二、激励对象的权利与义务

1、激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献。

2、激励对象按照本激励计划的规定获取有关权益的资金来源为激励对象自筹资金。

3、激励对象有权且应当按照本激励计划的规定认购获授股票期权到期行权，并按规定锁定股份。

4、激励对象可以选择行使期权或者不行使期权，在被授予的可行权额度内，

自主决定行使期权的数量。

在行权期内，激励对象可以分次行权，但是必须及时向公司提交《股票期权行权申请书》并准备好交割款项。

5、激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务；股票期权在行权前不享受投票权和表决权，同时也不参与股票红利、股息的分配；激励对象行权后获得的股票不得用于担保或偿还债务。

6、激励对象因本激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其他相关税费。

7、激励对象在行权后离职的，应当在 2 年内不得从事与公司存在同业竞争的或相同、类似的相关工作；如果激励对象在行权后离职、并在 2 年内从事与公司存在同业竞争的或相同、类似工作的，激励对象应将其因行权、股票转让所得的全部收益返还给公司，并承担与所得收益同等金额的违约金，给公司造成损失的，还应同时向公司承担赔偿责任。

8、法律、法规规定的其他相关权利义务。

三、其他说明

公司确定本股权激励计划的激励对象，并不构成对员工聘用期限的承诺。公司仍按与激励对象签订的《劳动合同书》确定对员工的聘用关系。

由于激励对象以认购新股的方式行权，需要按股转公司关于挂牌公司定向增资的要求，完成董事会决议、股东大会决议、股转公司备案、登记结算公司登记等程序，激励对象在达到行权条件时能否行权仍存在一定的不确定性。

第九章 股权激励计划的变更、终止

一、公司终止激励计划的情形

- (一) 公司控制权发生变更；
- (二) 公司出现合并、分立等情形；
- (三) 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；
- (四) 最近一年内因重大违法违规行为被主管部门予以行政处罚；当公司出现终止本计划的上述情形时，激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其未获准行权的期权予以注销。

二、激励对象个人情况变化的处理方式

(一) 激励对象在公司内发生正常职务变更，其获授的股票期权完全按照本计划相关规定进行。

(二) 激励对象如因出现以下情形之一而失去参与本计划的资格，董事会可以决定对激励对象根据本计划在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其未获准行权的期权予以注销：

- 1、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员情形的；
- 2、因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反执业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因上述原因导致公司解除与激励对象劳动关系的；
- 3、公司董事会认定的其他严重违反公司有关规定或严重损害公司利益的情形。

(三) 激励对象因辞职、公司裁员而离职，董事会可以决定对激励对象根据本计划在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其未获准行权的期权予以注销。

(四) 激励对象，应分以下两种情况处理：

- 1、激励对象因达到国家和公司规定的退休年龄退休而离职的，其所获授及

拟获授的股票期权不作变更，仍可按规定行权。

2、激励对象因执行职务负伤而导致丧失劳动能力的，其已获授且满足行权条件但尚未行权的股票期权不受影响，仍可按规定行权；其已获授但未满足行权条件的股票期权在相应考核年度内，若满足除个人考核目标外的其他行权条件，该部分期权仍可按规定行权；其拟获授的股票期权取消，但公司同意其继续享受的除外。

3、当激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职时，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其未获准行权的期权予以注销。

（五）激励对象身故的，应分以下两种情况处理：

1、激励对象辞世的，自辞世之日起已获授且满足行权条件但尚未行权的股票期权不受影响，由其合法继承人根据本激励计划下的相关要求行权；其已获授但未满足行权条件的股票期权终止行使并由公司注销，其拟获授的股票期权取消，但公司同意其继续享受的除外。

2、激励对象因执行职务而辞世的，自辞世之日起已获授且满足行权条件但尚未行权的股票期权不受影响，由其合法继承人根据本激励计划下的相关要求行权；其终止服务之日所在考核年度中，若满足除个人考核目标外的其他行权条件，对应的可行权股票期权由其合法继承人根据本激励计划下的相关要求行权，其他已获授但未满足行权条件的股票期权终止行使并由公司注销；其拟获授的股票期权取消，但公司同意其继续享受的除外。同时，公司可根据激励对象被取消的股票期权价值对激励对象进行合理补偿，并根据法律由其继承人继承。

（六）其他

当发生以下情况时，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废：

- （1）成为不能持有公司股票或股票期权的人员；
- （2）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选；
- （3）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

（4）违反法律法规规定，或公司内部管理规章制度规定，或劳动合同约定的失职、渎职行为，严重损害公司利益或声誉；

(5) 违反国家有关法律、行政法规或《公司章程》的规定，给公司造成重大经济损失；

(6) 公司有充分证据证明该激励对象在任职期间，由于受贿、索贿、贪污、盗窃、泄露经营和技术秘密等损害公司利益、声誉等违法违纪行为，给公司造成损失；

(7) 其他董事会认定的情况。

(七) 其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

第十章 附则

- 一、本计划经公司股东大会审议通过后生效。
- 二、本计划由公司董事会负责解释。

