

公告编号：2016-008

证券代码：833375

证券简称：手付通

主办券商：广发证券

深圳手付通科技股份有限公司

股票期权激励计划(更正后)

深圳手付通科技股份有限公司

二〇一六年三月

声 明

本公司全体董事、监事、高级管理人员承诺本股票期权激励计划不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性和完整性承担个别和连带的法律责任。

特 别 提 示

一、 因全国股转系统尚未颁布股票期权激励相关业务规则，本激励计划授予的股票期权行权时，由此引致公司总股本增加，按照目前适用的全国股转系统业务规则，仍需履行董事会、股东大会审议通过等股票发程序。因此，本激励计划授予的股票期权行权时可能存在如下风险：

（一） 由于股票发行事宜未能经过董事会、股东大会审议通过或者未能取得相关监管机构审批/备案导致股票期权不能行权。

（二） 由于激励对象不符合可以参与全国股转系统挂牌公司股票定向发行投资者适当性管理的相关规定导致股票期权不能行权。

二、 本激励计划依据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《非上市公众公司监督管理办法》、《全国中小企业股份转让系统业务规则（试行）》及其他有关法律、法规、规范性文件，以及《深圳手付通科技股份有限公司章程》制订。

三、 本激励计划的股票来源为公司向激励对象发行新股。

四、 本激励计划拟向激励对象授予股票期权总计不超过150万股，涉及的标的股票种类为公司普通股，不超过本激励计划签署时公司股本1060万股的14.15%。其中首次授予90万股，占本计划拟授予股票期权总数的60%，占本计划公告时公司股本总额1060万股的8.49%；预留60万股，占本计划拟授予股票期权总数的40%，占本激励计划公告时公司股本总额1060万股的5.66%。此次发行的股票期权涉及的

标的全部为定向发行新股。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。在本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权行权期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股等事宜，股票期权的数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

五、 本激励计划授予的股票期权行权价格为 8元 / 股。在本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权行权期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息、向老股东定向增发新股等事宜，股票期权的行权价格将做相应的调整。

六、 本激励计划有效期为36个月。

七、 公司承诺不为激励对象提供贷款或其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

八、 本激励计划必须经公司股东大会审议通过后方可实施。

九、 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，提前终止本次股票期权激励计划。

目录

释义.....	5
第一章 实施激励计划的背景.....	7
第二章 激励对象的确定依据和范围.....	8
第三章 股票期权激励计划具体内容.....	8
第四章 公司授予权益、激励对象行权的程序.....	19
第五章 公司与激励对象各自的权利义务.....	19
第六章 公司、激励对象发生异动的处理.....	21
第七章 附则.....	22

释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

手付通、本公司、公司	指	深圳手付通科技股份有限公司
激励计划、本计划	指	以公司股票为标的，对公司董事、监事、高级管理人员及其他员工进行的长期性激励计划
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、高级管理人员及其他员工
期权授予日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期，授予日必须为交易日
股票期权有效期	指	从股票期权授予激励对象之日起到股票期权失效为止的时间段
等待期	指	股票期权授予日至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象根据股票期权激励计划，行使其所拥有的股票期权的行为，在本计划中行权即为激励对象按照激励计划设定的条件购买标的股票的行为
可行权日	指	激励对象可以开始行权的日期，可行权日必须为交易日
行权价格	指	本计划所确定的激励对象购买公司股票的价格

行权条件	指	根据股票期权激励计划激励对象行使股票期权所必须满足的条件
股转系统	指	全国中小企业股份转让系统
股转公司	指	全国中小企业股份转让系统有限责任公司
《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》
《管理办法》	指	《非上市公众公司监督管理办法》
《公司章程》	指	《深圳手付通科技股份有限公司章程》
《业务规则》	指	《全国中小企业股份转让系统业务规则（试行）》
元	指	人民币元

第一章 实施激励计划的背景

一、 实施激励计划的目的

为进一步完善深圳手付通科技股份有限公司的法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动公司高层管理人员及员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，根据《公司法》、《证券法》、《非上市公司监督管理办法》、《全国中小企业股份转让系统业务规则（试行）》以及其他法律、法规、规范性文件和《公司章程》，制订了本股票期权激励计划。

二、 实施激励计划的原则

- （一） 公平、公正、公开；
- （二） 激励与制约相结合；
- （三） 股东利益、公司利益、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投资回报。

三、 激励计划的管理机构

（一） 公司股东大会是公司最高权力机构，负责审核批准实施本期权计划的变更和终止。

（二） 公司董事会是本期权计划的执行管理机构，负责拟定和修改本期权计划，并在股东大会授权范围内办理本期权计划的其他相关事宜。

（三） 公司监事会是本期权计划的监督机构，负责对本期权计划的实施是否符合相关法律、行政法规、部门规章和全国中小企业股份转让系统业务规则进行监督。

第二章 激励对象的确定依据和范围

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》、《管理办法》、《业务规则》等有关法律及其他有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

激励人员须在本激励计划的考核期内作为公司或公司子公司的全职员工，并签订劳动合同。

如在公司本激励计划实施过程中，激励对象出现以上规定不得参与本激励计划情形的，公司将终止其参与本激励计划的权利，取消其获授资格，取消激励对象尚未行权的股票期权。

（二） 激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象包括公司董事、监事、高级管理人员及核心技术（业务人员）。

二、 激励对象的范围

本计划涉及的激励对象共计28人，均为公司董事、监事、高级管理人员及核心技术（业务）人员。

所有激励对象必须在本计划的考核期内于公司或公司的控股子公司任职并已与公司签署劳动合同。

三、 激励对象的核实

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。

第三章 股票期权激励计划具体内容

本激励计划所涉股票期权将在履行相关程序后授予，本激励计划的有效期为

自股票期权授予之日起36个月。

若公司层面行权期考核结果不达标，则公司按照本计划注销激励对象所获期权中当期可行权份额。

一、 股票期权激励计划

（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）股票期权激励计划标的股票数量

本激励计划拟向激励对象授予股票期权总计不超过150万股，涉及的标的股票种类为公司普通股，不超过本激励计划签署时公司股本1060万股的14.15%。其中首次授予90万股，占本计划拟授予股票期权总数的60%占本计划公告时公司股本总额1060万股的8.49%；预留60万股，占本计划拟授予股票期权总数的40%，占本激励计划公告时公司股本总额1060万股的5.66%。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。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）激励对象获授的股票期权分配情况

本激励计划首次授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	授予数量	占本次授予总数的比例	占目前总股本的比例	是否为在册股东
1	王剑	董事长、总经理	100000	6.67%	0.94%	是
2	江旭文	董事、董事会秘书	48000	3.20%	0.45%	是
3	陈劲行	董事、产品总监	48000	3.20%	0.45%	是
4	施小刚	董事	48000	3.20%	0.45%	是
5	何丹骏	技术总监	66000	4.40%	0.62%	否
6	吴佳明	副总经理	45000	3.00%	0.42%	是
7	许明	项目经理	45000	3.00%	0.42%	是

8	贺新仁	董事、财务总监	45000	3.00%	0.42%	是
9	饶利俊	产品经理	45000	3.00%	0.42%	是
10	刘成	监事	45000	3.00%	0.42%	是
11	董帆	产品经理	45000	3.00%	0.42%	否
12	严彬华	开发工程师	40000	2.67	0.38	否
13	庞嘉雯	监事会主席	45000	3.00%	0.42%	否
14	兰志山	监事	45000	3.00%	0.42%	否
15	黄聪	项目经理	35000	2.33%	0.33%	否
16	赖天文	开发工程师	20000	1.33%	0.19%	否
17	陈勇	开发工程师	20000	1.33%	0.19%	否
18	许心丽	人力资源经理	5000	0.33%	0.05%	否
19	陈图明	开发工程师	10000	0.67%	0.09%	否
20	黄文丽	经理助理	8000	0.53%	0.08%	否
21	何列琦	产品经理	20000	1.33%	0.19%	否
22	张伟军	产品经理	20000	1.33%	0.19%	否
23	白云俊	产品经理	20000	1.33%	0.19%	否
24	曾得求	开发工程师	8000	0.53%	0.08%	否
25	邝泽彬	开发工程师	10000	0.67%	0.09%	否
26	张捷	开发工程师	10000	0.67%	0.09%	否
27	王玉兰	开发工程师	2000	0.13%	0.02%	否
28	刘宪威	开发工程师	2000	0.13%	0.02%	否
29	预留部分		600000	40.00%	5.66%	
	合计		1500000	100.00%	14.15%	

(四) 股票期权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、禁售期

1. 股票期权激励计划的有效期

本股票期权激励计划有效期为36个月，自股票期权的授予日起计算。

2. 授予日

本次授予期权的授权日为本股票期权激励计划经公司股东大会审议批准之日。

3. 预留股票期权授权

预留激励对象指激励计划获得股东大会批准时尚未确定、但在本计划存续期间纳入激励计划的激励对象，包括公司董事会认定的应给予激励的公司现有及新引进的高级管理人员、中层关键管理人员以及核心技术（业务）人员。公司在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。预留股票期权将在本计划首次授权日起24个月内进行授权，授权日由授权前召开的董事会确定。

4. 等待期

本次股票期权激励授权的股票期权第一个行权期的等待期为12个月，第二个行权期的等待期为24个月，第三个行权期的等待期为36个月。

5. 可行权日

在本计划通过后，授予的股票期权自等待期满后开始行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

- 1) 公司定期报告公告前30日至公告后2个交易日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前30日起算；
- 2) 公司业绩预告、业绩快报公告前10日至公告后2个交易日内；
- 3) 重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后2个交易日；
- 4) 其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后2个交易日。

上述“重大交易”、“重大事项”及“可能影响股价的重大事件”为公司依据《全国中小企业股份转让系统股票转让细则（试行）》、《全国中小企业股份转让系统业务规则（试行）》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

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由公司注销。

授予的股票期权自授予日起满12个月后，在满足本计划规定的行权条件的情

况下，激励对象可在随后的36个月内分3期行权，实际可行权数量应与激励对象上一年度绩效评价结果挂钩。首次授予期权行权时间安排及可行权数量如下表所示：

行权期	行权时间	可行权数量占获授期权数量比例
第一个行权期	自授予日起12个月后的首个交易日起至授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自授予日起24个月后的首个交易日起至授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自授予日起36个月后的首个交易日起至授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

在可行权日内，若达到本计划规定的行权条件，预留部分具体行权时间安排如下表所示：

行权期	行权时间	可行权数量占获授期权数量比例
第一次行权	自预留股票期权授予日起24个月后的首个交易日起至本次授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	60%
第二次行权	自预留股票期权授予日起36个月后的首个交易日起至本次授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

公司每年实际生效的期权份额将根据公司当年财务业绩考核结果做相应调整。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，由公司注销。

6. 禁售期

禁售期是指对激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。本激励计划的禁售规定按照《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公

公司章程》执行，具体规定如下：

- 1) 激励对象为公司董事、监事和高级管理人员的，其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。在申报离任六个月后的十二个月内通过股转系统挂牌交易出售本公司股票数量占其所持有本公司股票总数的比例不得超过50%。
- 2) 激励对象为公司董事、监事和高级管理人员的，将其持有的本公司股票在买入后6个月内卖出，或者在卖出后6个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益。
- 3) 在本激励计划的有效期内，如果《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事、监事和高级管理人原持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

（五）股票期权的行权价格

本次授予的股票期权的行权价格为8元。

在本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权行权期间若发生资本公积金转增股本、派发股票红利、股票拆细、配股或缩股、分红派息等事项，应对股票期权的数量和行权价格进行相应调整。公司在发生增发新股的情况下，股票期权的数量和授予价格不做调整。

（六）激励对象获授权益、行权的条件

1. 股票期权的获授条件

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中国证监会或全国中小企业股份予以行政处罚；

③ 中国证监会或股份转让系统认定的其他情形。

2) 激励对象未发生以下任一情形：

① 最近三年内被股转公司公开谴责或宣布为不适当人员；

② 最近三年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

③ 公司董事会认定其他严重违反公司有关规定的。

2. 股票期权的行权条件

激励对象行使已获授的股票期权除满足上述条件外，必须同时满足如下条件：

1) 公司业绩考核要求

本计划授予的股票期权，在行权期的3个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。

根据《考核办法》，首次授予部分股票期权各年度绩效考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以公司2015年的净利润为基数，公司2016年的净利润较2015年增长30%
第二个行权期	以公司2015年的净利润为基数，公司2017年的净利润较2015年增长60%
第三个行权期	以公司2015年的净利润为基数，公司2018年的净利润较2015年增长90%

若财务业绩指标达不到上述行权条件或激励对象在行权有效期内放弃行权，则该部分股票期权由公司注销。

上述净利润是指扣除非经常性损益后的净利润，业绩考核指标的设定主要考虑了公司的历史业绩及当前实际经营情况、公司业务所处行业的未来发展以及对

本次股票期权激励计划成本的估计等因素。总之，公司结合未来的业务发展定位，从有利于公司快速、持续发展的角度，合理设置了业绩考核指标。

2) 个人业绩考核要求

根据《考核办法》，公司对激励对象设置个人业绩考核期，以自然年为考核期间，设置考核指标及权重，并对个人考核的结果分为A、B、C、D、E五个等级。

考评结果	A	B	C	D	E
评价标准	优秀	良好	合格	基本合格	不合格
行权比例	100%	90%	80%	60%	0%

- ① 若个人绩效考核为E档的，则当年不得行权，当期激励份额作废。
- ② 若个人绩效考核得分为D档，则个人只能行当年可行权的股票期权数量60%，不能行权部分期权自动作废，不再递延至以后年度；
- ③ 若个人绩效考核得分为C档，则个人只能行当年可行权的股票期权数量80%，不能行权部分自动作废，不再递延至以后年度；
- ④ 若个人绩效考核得分为B档，则个人只能行当年可行权的股票期权数量90%，不能行权部分自动作废，不再递延至以后年度；
- ⑤ 若个人绩效考核得分为A档，则个人可行当年可行权的股票期权数量100%。

（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

若在行权前公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项，应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下：

(1) 资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

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

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

(2) 配股

$$Q = Q_0 \times P_1 \times (1+n) / (P_1 + P_2 \times n)$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； Q 为调整后的股票期权数量。

(3) 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。

2、行权价格的调整方法

若在行权前有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项，应对行权价格进行相应的调整。调整方法如下：

(1) 资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

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

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

(2) 配股

$$P = P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) / [P_1 \times (1+n)]$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例）； P 为调整后的行权价格。

(3) 缩股

$$P = P_0 \div n$$

其中：P₀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。

(4) 派息

$$P = P_0 - V$$

其中：P₀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。

3、股票期权激励计划调整的程序

- (1) 公司股东大会授权董事会依本激励计划所列明的原因调整股票期权数量、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，将及时向公告并通知激励对象。公司将聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》《业务规则》、《公司章程》和本激励计划的规定向董事会出具专业意见。
- (2) 因其他原因需要调整股票期权数量、行权价格或其他条款的，应经董事会做出决议后，经股东大会审议批准实施。

(八) 股票期权会计处理

1、期权价值的计算方法

财政部于2006年2月15日发布了《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》，并于2007年1月1日起在上市公司范围内施行。根据《企业会计准则第22号—金融工具确认和计量》中关于公允价值确定的相关规定，公司将按照下列会计处理方法对公司股票期权激励计划的成本进行计量和核算：

- (1) 授权日会计处理：公司在授权日不对股票期权进行会计处理。公司将在授权日采用Black-Scholes期权定价模型确定股票期权在授权日的公允价值；
- (2) 等待期会计处理：公司在等待期内的每个资产负债表日，以对可行权股

票期权数量的最佳估算为基础，按照股票期权在授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关资产成本或当期费用，同时计入“资本公积—其他资本公积”；

(3)可行权日之后会计处理：不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整；

(4)行权日会计处理：根据行权情况，确认股本和股本溢价，同时将等待期内确认的“资本公积—其他资本公积”转入“资本公积—资本溢价”。

公司选择Black-Scholes模型对本次股票期权激励计划中授予的股票期权的公允价值进行了预测算，假设2016年5月为公司首次授予股票期权的授予日，计算得出本次股权激励首期授予在各等待期的资产负债表日计入成本和费用的金额估如算下：

年度	2016年	2017年	2018年	2019年
股票期权摊销费用（万元）	105.71	98.89	43.07	10.03

根据《企业会计准则第11—股份支付》的规定，本计划下授予的股票期权成本应在股票期权等待期内，以对期权行权数量的最佳估计为基础，按照期权授予日的公允价值，计入相关成本或费用和资本公积。因此，期权成本的摊销会对公司的经营业绩造成一定影响，但不会因此使各年度归属于公司股东的扣除非经常性损益的净利润为负。

本股票期权激励计划的成本将在管理费用中列支。公司以目前情况估计，在不考虑激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，本激励计划费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，从而对业绩考核指标中的净利润增长率指标造成影响，但影响程度不大。考虑激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，降低代理人成本，激励计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。

第四章 公司授予权益、激励对象行权的程序

一、 股票期权的授予

- (一) 公司董事会负责股票期权激励计划的拟定并提交股东大会审议。
- (二) 股东大会审议通过本期权计划。
- (三) 若应主管机关要求，公司可聘请律师对本期权计划出具法律意见书。
- (四) 股东大会批准本期权计划后即可实施，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、 获授对象行权的程序

- (一) 获授对象在期权计划确定的可行权日内，向公司提出行权申请，并交付相应的购股款项。
- (二) 董事会对申请人的行权数额、行权资格与行权条件审查确认。
- (三) 获授对象的行权申请经董事会确认后，公司向股转系统提出行权申请，并按申请行权数量向获授对象定向发行股票。
- (四) 经股转系统确认后，由登记结算公司办理登记结算事宜。
- (五) 获授对象行权后，涉及注册资本变更的，向登记机构办理公司变更登记手续。

第五章 公司与激励对象各自的权利义务

一、 公司的权利与义务

- (一) 公司有权要求获授对象在期限内完成公司要求的业绩，对于业绩不能完成的获授对象，经公司董事会审议，公司可以取消获授对象尚未行权的股票期权。
- (二) 若获授对象因触犯法律、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，经董事会审议，公司可以取消激励对

象尚未行权的股票期权。

- (三) 公司根据国家税收法规的规定，代扣代缴获授对象应缴纳的个人所得税及其他税费。
- (四) 公司不得为获授对象依股票期权激励计划获取有关股权提供 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。
- (五) 公司应当根据股票期权激励计划、中国证监会、股转系统、登记结算公司等的相关规定，积极配合满足行权条件的获授对象按规定行权。但若因中国证监会、股转系统、登记结算公司的原因造成获授对象未能按自身意愿行权并给获授对象造成损失的，公司不承担责任。
- (六) 法律、法规规定的其他相关权利和义务。

二、 激励对象的权利与义务

- (一) 获授对象应当按公司业绩要求，勤勉尽责、恪守职业道德，积极完成业绩，为公司的发展做出应有贡献。
- (二) 获授对象应保证行权的资金来源于自筹资金。
- (三) 获授对象有权且应当按照本计划的规定行权并按规定锁定股份。
- (四) 获授对象获授的股票期权不得转让或用于担保或偿还债务。
- (五) 获授对象因本计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其他税费。
- (六) 获授对象获授的股票期权在行权前均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。
- (七) 法律、法规规定的其他相关权利和义务。

第六章 公司、激励对象发生异动的处理

一、 公司出现下列情形之一时，本计划即行终止

- (一) 公司控制权发生变更；
- (二) 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；
- (三) 最近一年内因重大违法违规行为被中国证监会或股转系统予以行政处罚；
- (四) 公司股东大会决定终止本计划的；
- (五) 国家法律法规等规范性文件规定、国家行政机关认定的其他情形。

当公司出现终止计划的上述情形时，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。

二、 激励对象个人情况发生变化

- (一) 激励对象发生职务变更，但仍在公司内，或在公司下属分、子公司内任职的，其获授的股票期权完全按照职务变更前本计划规定的程序进行。但是，激励对象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，或因前列原因导致公司解除与激励对象劳动关系的，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使的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废。
- (二) 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使的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废。
- (三) 激励对象因退休而离职，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继续保留行权权利，并在一年内完成行权，其未获准行权的期权作废。

(四) 激励对象因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况处理：

- 1、当激励对象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使的股票期权继续保留行权权利，并在一年内完成行权，其未获准行权的期权作废。
- 2、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使的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废。

(五) 激励对象身故，应分以下两种情况处理：

1. 激励对象若因执行职务身故的，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继续保留行权权利，并由其指定的财产继承人或法定继承人在一年内完成行权，其未获准行权的期权作废。
2. 若因其他原因身故的，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。

(六) 其它未说明的情况由董事会认定，并决定其处理方式。

第七章 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。

深圳手付通科技股份有限公司

董事会

2016年3月31日