



证券简称：科大讯飞

证券代码：002230

# 安徽科大讯飞信息科技股份有限公司 股票期权激励计划 （草案修订稿）



二〇一一年十二月



## 声明

本公司及全体董事、监事保证本激励计划及其摘要不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

## 特别提示

1、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》、《上市公司股权激励管理办法（试行）》及其他有关法律、法规、规范性文件，以及《安徽科大讯飞信息科技股份有限公司章程》制定。

2、安徽科大讯飞信息科技股份有限公司（以下简称“科大讯飞”）首期计划拟授予激励对象股票期权数量为 1098 万份，占当前科大讯飞股本总数 25207.73 万股的 4.36%。其中，首次授予 988.3 万份，占本计划签署时公司股本总额 25207.73 万股的 3.92%；预留 109.7 万份，占本计划授出股票期权总数的 9.99%，占本计划签署时公司股本总额的 0.43%。

每份股票期权拥有在有效期内以行权价格和行权条件购买 1 股科大讯飞 A 股股票的权利。本计划的股票来源为科大讯飞向激励对象定向发行股票。

3、预留部分由董事会提出，监事会核实，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，并在完成其他法定程序后进行授予。

4、本激励计划授予的股票期权的行权价格为 40.76 元。科大讯飞股票期权行权前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、派息等事宜，行权价格将做相应的调整。若在股票期权行权前公司增发股票，股票期权行权价不做调整。

5、科大讯飞股票期权行权前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，股票期权数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。若在股票期权行权前公司增发股票，股票期权数量不做调整。

6、科大讯飞承诺不为激励对象依股票期权激励计划获取有关权益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。

7、激励对象刘庆升为持有公司 5%以上主要股东刘庆峰的弟弟，其所获期



权与职位相匹配；科大讯飞承诺除此之外，持股 5% 以上的主要股东及其配偶与直系近亲属未参与本激励计划。

8、科大讯飞承诺股权激励计划经股东大会审议通过后 30 日内，公司不进行增发新股、资产注入、发行可转债等重大事项。

9、本激励计划必须满足如下条件后方可实施：中国证券监督管理委员会备案无异议、科大讯飞股东大会批准。

10、自科大讯飞股东大会审议通过股权激励计划之日起 30 日内，科大讯飞按相关规定召开董事会对激励对象进行授权，并完成登记、公告等相关程序。

11、股权激励计划的实施不会导致股权分布不具备上市条件。



# 目 录

一、释义 .....	5
二、股票期权激励计划的目的 .....	6
三、股票期权激励对象的确定依据和范围 .....	6
四、本计划所涉及的标的股票来源和数量 .....	7
五、激励对象获授的股票期权分配情况 .....	7
六、股票期权激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日和禁售期 .....	8
七、股票期权的行权价格或行权价格的确定方法 .....	10
八、激励对象获授权益、行权的条件及可行权数量 .....	10
九、股票期权激励计划的调整方法和程序 .....	13
十、股票期权会计处理 .....	16
十一、公司授予股票期权及激励对象行权的程序 .....	16
十二、公司与激励对象各自的权利义务 .....	18
十三、公司、激励对象发生异动时如何实施股票期权激励计划 .....	19
十四、附则 .....	21



## 一、释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

科大讯飞、本公司、公司	指	安徽科大讯飞信息科技股份有限公司
股票期权激励计划、本激励计划、本计划	指	以科大讯飞股票为标的，对董事、高管、中层管理人员、公司核心技术（业务）人员及其他员工进行的长期性激励计划。
股票期权、期权	指	科大讯飞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 A 股股票的权利。
激励对象	指	本次股票期权激励计划中获得股票期权的科大讯飞董事、高管、中层管理人员、公司核心技术（业务）人员及其他员工。
授权日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期，授权日必须为交易日。
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。
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科大讯飞股票的价格。
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需满足的条件。
《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	《上市公司股权激励管理办法（试行）》。
《公司章程》	指	《安徽科大讯飞信息科技股份有限公司章程》。
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会。
证券交易所	指	深圳证券交易所。
元	指	人民币元。



## 二、股票期权激励计划的目的

为进一步完善科大讯飞的法人治理结构，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》、《管理办法》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。

## 三、股票期权激励对象的确定依据和范围

### （一）激励对象的确定依据

#### 1、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》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。

#### 2、激励对象确定的职务依据

本计划的激励对象为下列人员：

- （1） 公司董事、高级管理人员；
- （2） 公司中层管理人员；
- （3） 公司核心技术（营销、业务）人员；
- （4） 其他经公司董事会确认需要进行激励的骨干员工。

### （二）激励对象的范围

本激励计划涉及的激励对象包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、公司核心技术（业务）人员以及董事会认为需要激励的其他人员共计 370 人，占当前科大讯飞员工总数 1616 人的 22.90%。

具体激励对象名单及其分配比例由公司董事会审定，公司监事会核查，需报经公司股东大会批准的还应当履行相关程序。

### （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。



## 四、本计划所涉及的标的股票来源和数量

### （一）授出股票期权的数量

首期计划拟授予激励对象股票期权数量为 1098 万份，占当前科大讯飞股本总数 25207.73 万股的 4.36%。其中，首次授予 988.3 万份，占本计划签署时公司股本总额 25207.73 万股的 3.92%；预留 109.7 万份，占本计划授出股票期权总数的 9.99%，占本计划签署时公司股本总额的 0.43%。

### （二）标的股票来源

标的股票来源为公司向激励对象定向发行科大讯飞 A 股股票。

## 五、激励对象获授的股票期权分配情况

本激励计划授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

人员类型	姓名	岗位	期权数 (万份)	占首次激 励数量比	占总股本 比
董事、高级管 理人员	吴晓如	副总裁	20	1.82%	0.08%
	胡郁	副总裁	20	1.82%	0.08%
	徐景明	副总裁、 董事会秘书	20	1.82%	0.08%
	张少兵	财务总监	20	1.82%	0.08%
其他核心骨干	共 366 人		908.3	82.73%	3.6%
	预留		109.7	9.99%	0.44%
	合计		1098	100%	4.36%

注：

1、本计划激励对象未参与两个或两个以上上市公司股权激励计划。激励对象刘庆升为持有公司 5% 以上主要股东刘庆峰的弟弟，其所获期权与职位相匹配；除此之外，激励对象中没有持有公司 5% 以上股权的主要股东及其配偶与直系近亲属；

2、上述任何一名激励对象通过本计划获授的公司股票均未超过公司总股本的 1%；。

3、上述激励对象的姓名、职务信息将刊登在深圳证券交易所网站公告；

4、预留股票期权的授予须在每次授权前召开董事会，确定本次授权的权益数量、激励对象名单、授予价格、业绩考核条件等相关事宜，经公司监事会核实，



在完成其他法定程序后进行授予。公司将在指定网站按要求及时准确披露本次授权情况的摘要及激励对象的相关信息。预留部分将于首次授予后的一年内授予。

## 六、股票期权激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日和禁售期

### （一）股票期权激励计划的有效期

本次股票期权激励计划自首次授予日起5年内有效。

### （二）授权日

授权日在本计划报中国证监会备案且中国证监会无异议、科大讯飞股东大会审议批准后可由公司董事会确定。授权日应自科大讯飞股东大会审议通过股权激励计划之日起 30 日内，届时由科大讯飞召开董事会对激励对象进行授权，并完成登记、公告等相关程序。预留部分需届时召开董事会确定授权日，预留部分的授权日为该次董事会召开后第一个交易日。授权日必须为交易日，且不得为下列区间日：

- 1、定期报告公布前 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。

### （三）等待期

指股票期权授予后至股票期权可行权日之间的时间，本计划等待期为 2 年。

### （四）可行权日

在本计划通过后，股票期权自授权日起满 24 个月后可以开始行权。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《深圳证券交易所股票上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

在可行权日内，若达到本计划规定的行权条件，授予的股票期权自授权日起满 24 个月后，激励对象应在未来 36 个月内分期行权。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
第一个行权期	自授权日起24个月后的首个交易日起至授权日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自授权日起36个月后的首个交易日起至授权日起60个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自授权日起48个月后的首个交易日起至授权日起60个月内的最后一个交易日当日止	40%

预留部分行权时间安排：

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	自首次授权日起36个月后的首个交易日起至授权日起60个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自首次授权日起48个月后的首个交易日起至授权日起60个月内的最后一个交易日当日止	50%

公司每年实际生效的期权份额将根据激励对象绩效考核和公司业绩考核结果做相应调整。行权期内个人可行权期权数量上调幅度最高不得超过 20%。行权期结束后，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，未行权的该部分期权由公司注销。

#### （五）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《公司章程》执行，具体规定如下：

1、激励对象为公司董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。其在申报离任六个月后的十二个月内通过证券交易所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超过 50%。

2、激励对象为公司董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》中对公司董事和高级管理人员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。

## 七、股票期权的行权价格或行权价格的确定方法

（一）本次授予的股票期权的行权价格

本次授予的股票期权的行权价格为 40.76 元。

（二）本次授予的股票期权的行权价格的确定方法

本次授予的股票期权的行权价格取下列两个价格中的较高者：

- 1、股票期权激励计划草案摘要公布前 1 交易日的公司标的股票收盘价 40.76 元；
- 2、股票期权激励计划草案摘要公布前 30 个交易日内的公司标的股票平均收盘价 40.755 元。

（三）预留部分的股票期权行权价格的确定方法

预留部分授予前召开董事会，并披露授予情况的摘要。行权价格取下列两个价格中的较高者：

- 1、预留部分董事会公告日前 1 交易日的公司标的股票收盘价；
- 2、预留部分董事会公告日前 30 个交易日内的公司标的股票平均收盘价。

## 八、激励对象获授权益、行权的条件及可行权数量

（一）股票期权的获授条件

首次授予部分激励对象均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予以行政处罚；
- (3) 中国证监会认定的其他情形。

## 2、激励对象未发生以下任一情形：

- (1) 最近三年内被证券交易所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) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事及高级管理人员情形；
- (4) 公司董事会认定其他严重违反公司有关规定的。

## (二) 首次授予股票期权（含预留部分）的行权条件

激励对象行使已获授的股票期权除满足上述获授条件外，必须同时满足如下条件：

### 1、公司层面业绩考核

#### (1) 考核指标定义

公司层面考核业绩考核由净资产收益率、净利润三年定基增长率、发明专利数量增长率三个指标组成。其中：

$$\text{净利润三年定基增长率} = \left( \frac{\text{当年净利润完成值}}{\text{计划开始实施前三年净利润均值}} - 1 \right) * 100\% ;$$

发明专利数量：指当年国家专利管理机构受理发明专利申请的数量；

发明专利数量增长率：指与 2010 年定基比，发明专利数量增长比例。

注：本文涉及的净利润均指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益前后的净利润孰低值，净资产收益率均指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率。

若公司发生再融资行为，则融资当年以扣除融资数量后的净资产及该等净资产产生的净利润为计算依据。

由本次股权激励产生的期权成本将在经常性损益中列支。

#### (2) 各年度行权考核目标

本计划首次授予在 2012—2014 年的 3 个会计年度中，分年度进行业绩考核并行权，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。各年度业绩考核目标如下表所示：



行权期	业绩考核目标
第一个行权期	公司层面考核系数 $a \geq 0.8$ ，2012年净利润三年定基增长率不低于40%。
第二个行权期	公司层面考核系数 $a \geq 0.8$ ，2013年净利润三年定基增长率不低于80%。
第三个行权期	公司层面考核系数 $a \geq 0.8$ ，2014年净利润三年定基增长率不低于120%。

同时，业绩考核需满足等待期内归属于上市公司股东的净利润及归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于授予日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。

考核年度的公司层面考核系数  $a \geq 0.8$ ，且满足当年度净利润增长率的业绩考核要求，则公司当年度业绩考核合格；否则当年度公司业绩考核为不合格。

公司层面考核系数  $a$  由净资产收益率、净利润三年定基增长率和发明专利数量增长率三项指标综合确定。考核指标各考核年度业绩目标如下：

- 净资产收益率：公司 2012 年至 2014 年的加权平均净资产收益率目标值分别为 7%，8%，9%；
- 净利润三年定基增长率：以 2008-2010 年净利润均值 6907 万元为基数，2012 年至 2014 年的净利润三年定基增长率目标值分别为 40%，80%，120%；
- 发明专利数量增长率：以 2010 年发明专利受理项目数量 14 项为基数，2012 年至 2014 年的发明专利数量增长率目标值分别为 30%，60%，80%；

当年公司层面业绩考核总得分 = 净资产收益率得分  $\times$  30% + 净利润三年定基增长率得分  $\times$  40% + 发明专利数量增长率得分  $\times$  30%。

序号	项目	计算方法	权重	该项得分	总分
1	净资产收益率	实际值/目标值*100*权重	30%	分	分
2	净利润三年定基增长率		40%	分	
3	发明专利数量增长率		30%	分	

考核得分转换为公司层面考核系数（ $a$ ）：



公司层面考核得分	得分 $\geq 120$	$120 >$ 得分 $\geq 100$	$100 >$ 得分 $\geq 70$	得分 $< 70$
公司层面考核系数 (a)	1.2	1	0.8	0

## 2、员工层面绩效考核

按《员工绩效管理制度》实施，由各部门分别考核，得到员工层面考核系数(c)：

考核分数	得分 $\geq 90$	$90 >$ 得分 $\geq 80$	$80 >$ 得分 $\geq 70$	$70 >$ 得分 $\geq 60$	得分 $< 60$
等级	A级 (卓越)	B级 (优秀)	C级 (合格)	D级 (基本合格)	E级 (需改进)
员工层面考 核系数(c)	1.5	1.2	1.0	0.8	0

考核年度的员工层面考核系数  $c \geq 0.8$ ，则员工当年个人绩效考核合格；否则员工当年个人绩效考核为不合格。

## 3、预留部分考核要求

由于预留部分第一个行权期时间等同于首次授予部分第二个行权期时间，则预留部分第一部分行权业绩考核等同于首次授予部分第二个行权期业绩考核；由于预留部分第二个行权期时间等同于首次授予部分第三个行权期时间，则预留部分第二个行权期业绩考核等同于首次授予部分期权第三个行权期的业绩考核条件。

### (三) 首次授予股票期权的可行权数量

令  $N$  为个人首次授予期权总量， $n$  为激励人数总额， $i$  为第  $i$  个激励对象， $a$  为对应考核年度的公司层面考核系数， $b_i$  和  $c_i$  分别为激励对象  $i$  对应考核年度的部门层面绩效考核系数和员工层面绩效考核系数。

公司和个人在符合可行权条件下，每年生效的可行权数量如下。

行权期	当年生效的个人可行权数量
第一个行权期、	当年生效的个人可行权数量=30%*公司首次授予期权总量



第二个行权期	$*a* \frac{N_i \times b_i \times c_i}{\sum_{i=1}^n (N_i \times b_i \times c_i)}$ <p>若每个行权期生效的个人可行权期权数量大于等于个人首次授予期权总量*30%的 1.2 倍，则该行权期生效的个人实际可行权数量为个人首次授予期权总量*30%的 1.2 倍。</p>
第三个行权期	<p>当年生效的个人可行权数量=（公司首次授予期权总量—第一个行权期和第二个行权期公司实际可行权数量—第一个行权期和第二个行权期作废的期权数量）*a*</p> $\frac{N_i \times b_i \times c_i}{\sum_{i=1}^n (N_i \times b_i \times c_i)}$ <p>若三个行权期内个人可行权数量总和超过个人首次授予期权总量，超过部分自动作废，不得行权。</p>

若期权有效期（指每份股票期权自授予日起的 5 年内）结束，仍有部分期权未能行权，则该部分期权自动作废，不得行权。

若公司在考核年度行权条件不满足，则相对应的行权期的期权作废，不得行权。其中，期权数量在第一个行权期和第二个行权期均对应为公司首次授予期权总量\*30%，期权数量在第三个行权期对应为公司剩余未行权的期权数量。

若个人考核不合格，则该个人当年生效的实际可行权数量为 0，相对应行权期的期权作废，其中，期权数量在第一个行权期和第二个行权期均对应为个人首次授予期权总量\*30%，期权数量在第三个行权期对应为剩余未行权的期权数量。

预留部分期权参考上述首次授予期权的可行权数量的计算方式进行。

## 九、股票期权激励计划的调整方法和程序

### （一）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。

若在股票期权行权前公司增发股票，股票期权数量不做调整。

### （二）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： $P_0$ 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。

#### 4、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。因派息引发价格调整，期权行权价不得为负。

若在股票期权行权前公司增发股票，股票期权行权价格不做调整。

### （三）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，当出现前述情况时由公司董事会决定调整行权价格、股票期权数量。律师应当就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和股票期权计划的规定向公司董事会出具专业意见。

## 十、股票期权会计处理

### （一）股票期权的会计处理

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。

1、授权日会计处理：由于授权日股票期权尚不能行权，因此不需要进行相关会计处理。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，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制造费用、销售费用和管理费用（以下简称“成本费用”），同时计入资本公积中的其他资本公积。

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”。

### （二）期权价值成本测算



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，需要选择适当的估值模型对股票期权的公允价值进行计算。公司选择Black-Scholes模型来计算期权的公允价值，并于2011年8月2日用该模型对首次授予的988.3万份（不包括预留部分及未授予部分）股票期权的公允价值进行了预测算（授予时进行正式测算）：

计算期权价值时相关参数取值如下：

1、行权价格：40.76 元，股票期权激励计划草案摘要公告前 1 交易日的公司标的股票收盘价和股票期权激励计划草案摘要公告前 30 个交易日内的公司标的股票平均收盘价孰高。

2、授权日价格：44.84 元（注：假设授权日的价格与草案公告日前 1 交易日的公司标的股票收盘价上涨 10%，实际授权日期权价值最终以授权日公司股票收盘价等数据为参数计算）。

3、有效期：每份期权的有效期限最长为 5 年，加权平均值取 4.05 年。

4、预期波动率：30.46%，取股权激励草案摘要公告日前 2 年的中小板综指历史波动率为参数计算。

5、标的股票的股息率：0.74%，（红利率=现金分红/股权登记日股价）。

6、无风险收益率：以中国人民银行制定的金融机构同期存款基准利率来代替无风险收益率，取 3 年期存款利率为 4.75%。

7、预期可行权数量：首次授予的期权行权数量为 988.3 万份。

根据上述参数，单位期权的公允价值为 15.01 元，则 988.3 万份股票期权的理论总价值为 14835.01 万元。将在股票期权激励计划等待期内根据相关会计规定在等待期内分别计入成本费用，同时计入资本公积。

假定所有激励对象全部行权，则2011年-2015年期权成本摊销情况见下表：

期权份额 (万份)	期权公允 价值(元)	期权成本 (万元)	2011年 (万元)	2012年 (万元)	2013年 (万元)	2014年 (万元)	2015年 (万元)
988.3	15.01	14835.01	432.69	5192.25	5006.81	2843.38	1359.88

本计划下的期权授予成本将在董事会确定授权日后根据 Black-Scholes 期权定价模型进行估计，此处的成本估算仅为模拟估算，该成本不能直接作为成本进行处理，尚需经审计师认可。受实际授权日的不同，实际的成本与此处计算的成



本数据可能有所差异。

根据公司2010年年报：2010年公司的扣除非经常性损益后的净利润为8606万元，且今后各年度利润将实现逐年增长。期权成本不会对公司的利润产生不良影响。

预留股票期权参照上述方法进行处理。

## 十一、公司授予股票期权及激励对象行权的程序

（一）本计划在获得中国证券监督管理委员会备案无异议后交科大讯飞股东大会审议，公司股东大会在对股权激励计划进行投票表决时，独立董事应当就股权激励计划向所有的股东征集委托投票权，并且公司在提供现场投票方式时提供网络投票的方式。

（二）本计划经公司股东大会审议通过后，并且符合本计划第八条第一款规定的，公司三十日内向激励对象授予股票期权。授权日必须为交易日，并符合本计划第六条第二款的规定。

（三）股票期权授出时，公司与激励对象签署《股票期权协议书》，以此约定双方的权益义务关系。《股票期权协议书》也是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、调整情况记录、行权情况记录、各种签章、发证日期、有关注意事项等。

（四）期权持有人在可行权日内，以《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。《行权申请书》应载明行权的数量、行权价以及期权持有者的交易信息等。

（五）公司在对每个期权持有人的行权申请做出核实和认定后，按申请行权数量向激励对象定向发行股票。

## 十二、公司与激励对象各自的权利义务

（一）公司的权利与义务

1、公司具有对本计划的解释和执行权，对激励对象进行绩效考核，并监督和审核激励对象是否具有继续行权的资格。

2、公司承诺不为激励对象依股票期权激励计划获取有关权益提供贷款以及



其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

3、公司承诺股权激励计划经股东大会审议通过后 30 日内，公司不进行增发新股、资产注入、发行可转债等重大事项。

4、公司应及时按照有关规定履行股票期权激励计划申报、信息披露等义务。

5、公司应当根据股票期权激励计划及中国证监会、证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司等的有关规定，积极配合满足行权条件的激励对象按规定行权。但若因中国证监会、证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司的原因造成激励对象未能按自身意愿行权并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

## （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。

3、激励对象有权且应当按照激励计划的规定行权，并按规定锁定股份。

4、激励对象按照激励计划的规定行权的资金来源为激励对象自筹资金。

5、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《行权申请书》并准备好交割款项。

6、激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

7、激励对象因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它税费。

## 十三、公司、激励对象发生异动时如何实施股票期权激励计划

（一）公司出现下列情形之一时，本计划即行终止：

1、公司控制权发生变更；

2、公司出现合并、分立等情形；

3、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；

4、最近一年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

5、中国证监会认定的其他情形。



当公司出现终止计划的上述情形时，激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司注销。

（二）激励对象个人情况发生变化

1、当发生以下情况时，经公司董事会批准，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，并且公司可要求激励对象返还其已行权的股票期权收益。

（1）违反国家法律法规、《公司章程》或公司内部管理规章制度的规定，或发生劳动合同约定的失职、渎职行为，严重损害公司利益或声誉，或给公司造成直接或间接经济损失；

（2）公司有充分证据证明该激励对象在任职期间，存在受贿、索贿、贪污、盗窃、泄露经营和技术秘密等损害公司利益、声誉等的违法违纪行为，直接或间接损害公司利益；

（3）因犯罪行为被依法追究刑事责任。

2、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）成为独立董事、监事或其他不能持有公司股票或股票期权的人员；

（2）单方面提出终止或解除与公司订立的劳动合同或聘用合同；

（3）与公司所订的劳动合同或聘用合同期满，个人提出不再续订；

（4）因个人原因而致使公司提出解除或终止劳动合同（包括被公司辞退、除名等）；

（5）丧失劳动能力；

（6）死亡；

（7）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选；

（8）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

（9）因考核不合格或董事会办公室认定不能胜任工作岗位，经公司董事会批准；

（10）其它董事会薪酬与考核委员会认定的情况。

3、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继续保留行权权利，并在6个月内完成行权，其未获准行权的期权



作废。

- （1）劳动合同、聘用合同到期后，双方不再续签合同的；
- （2）到法定年龄退休且退休后不继续在公司任职的；
- （3）经和公司协商一致提前解除劳动合同、聘用合同的；
- （4）因经营考虑，公司单方面终止或解除与激励对象订立的劳动合同、聘用合同的；
- （5）其它董事会薪酬与考核委员会认定的情况。

#### 4、特殊情形处理

（1）激励对象因执行职务负伤而导致丧失劳动能力或因执行职务死亡的，公司应该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。

（2）激励对象因委派至公司下属控股子公司时，其所获授的股票期权不作变更，仍可按照规定行权。

5、其它未说明的情况由董事会薪酬与考核委员会认定，并确定其处理方式。

#### 十四、附则

- 1、本计划在中国证监会审核无异议、科大讯飞股东大会审议通过后生效；
- 2、本计划由公司董事会负责解释。

安徽科大讯飞信息科技股份有限公司

董 事 会

二〇一一年十二月