

股票代码:002042 股票简称:华孚色纺

华孚色纺股份有限公司

股票期权激励计划

(草案摘要)

二〇一四年三月

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)》、《股权激励有关事项备忘录1号》、《股权激励有关事项备忘录2号》、《股权激励有关事项备忘录3号》等法律、法规和规范性文件,以及华孚色纺股份有限公司(以下简称“本公司”或“华孚色纺”)《公司章程》制定。

2.华孚色纺不存在《上市公司股权激励管理办法(试行)》第七条规定的不得实行股权激励的情形。

3.本激励计划的激励对象不存在《上市公司股权激励管理办法(试行)》第八条规定的不得成为激励对象的情形。华孚色纺承诺将按5%以上的主要股东或实际控制人及其配偶、直系亲属成员为本激励计划。

4.本激励计划所采用的激励形式为股票期权,其股票来源为华孚色纺向激励对象定向发行新股。

5.本激励计划拟向所有激励对象授予3,000万份股票期权,占本激励计划签署时华孚色纺股本总额83,299,257万股的3.60%。其中,首次授予2,700万份,占本激励计划授予股票总数的90%,占本计划签署时公司股本总额的3.24%;预留300万份,占本激励计划拟授予股票总数的10%,占本计划签署时公司股本总额的0.36%。

本激励计划拟授予的股票期权总数,不超过本计划签署时公司股本总额的10%。任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的公司股票累计不超过公司股本总额的1%。

6.本激励计划将在股东大会审议通过激励计划之日起30日内将首次股票期权授予给激励对象。预留股票期权将在首次授权日起12个月内授予。预留部分的内授授予由董事会提出,监事会审核,律师发表专业意见并出具法律意见书,公司在指定网站按相关要求及时准确披露首次授予条件、授予价格等详细内容做出充分的信息披露后,按照相关要求进行授予。

7.本激励计划首次授予的股票期权价格为74.43元/股,股票期权价格系根据下述两个价格中的较高者确定:(1)股权激励计划草案公布前一个交易日的公司股票交易均价,即44.22元;或(2)股权激励计划草案公布前30个交易日内的公司股票交易均价,即44.33元。

8.本激励计划有效期为自首次授权日起48个月。首次授予的股票期权自首次授权日起满12个月后,激励对象在行权期内按40%、30%、30%的比例分三期行权。

预留股票期权自该部分授权日起满12个月后,激励对象在行权期内按50%、50%的行权比例分两期行权。

9.本激励计划授予的股票期权行权的主要业绩考核指标为:(1)以2013年为基准年,2014年、2015年、2016年营业收入增长率分别不低于10%、20%、30%。(2)2014年、2015年、2016年营业收入要达到686,414.04万元、748,815.31万元、811,216.59万元。(2)以2013年为基准年,2014年、2015年、2016年净利润增长率分别不低于20%、40%、60%。(2)2014年、2015年、2016年净利润要达到16,062.67万元、18,739.78万元、21,416.90万元。

以上净利润指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润。

10.在本激励计划公告日至激励对象完成股票期权登记期间,若公司发生资本公积金转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股等事宜,股票期权授予数量及行权价格作相应比例的调整。

11、本公司承诺不为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。

12.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、华孚色纺股东大会审议通过。

13.中国证券监督管理委员会对本激励计划进行备案且无异议后,公司将发出召开股东大会通知,审议本激励计划,并将激励对象名单予以公告,激励对象名单将在公告中披露,并将激励对象名单和网络投票相结合的方式,在公司股东大会召开前7日前进行投票。

14、自公司股东大会审议通过本激励计划之日起30日内,公司将按相关规定召开董事会对激励对象进行首次授予,并完成登记、公告等相关程序。

15、本激励计划实施后不会导致上市公司股权结构不符合股票上市条件的情况。

华孚色纺上市公司(本公司)	指	华孚色纺股份有限公司,股票代码:002042
股票期权激励计划(本激励计划)	指	华孚色纺股份有限公司股票期权激励计划(草案)
股票期权、期权	指	公司向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份的权利
标的股票	指	根据本计划,激励对象有权购买的公司股票
激励对象	指	根据本计划获授股票期权的人员
授权日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期
行权价格	指	公司向激励对象授予股票期权时所确定的、激励对象购买公司股份的价格
等待期	指	激励对象根据本计划获授的股票期权被禁止转让的期限
可行权日	指	激励对象可以行权的日期,可行权日必须为交易日
行权	指	激励对象根据本计划在规定的期间内以预先确定的价格和条件购买公司股份的行为
行权条件	指	根据股票期权激励计划激励对象所获股票期权行权所需满足的条件
《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》
《激励办法》	指	《上市公司股权激励管理办法(试行)》
《备忘录》	指	《股权激励有关事项备忘录1号》、《股权激励有关事项备忘录2号》、《股权激励有关事项备忘录3号》
《公司章程》	指	《华孚色纺股份有限公司章程》
《考核办法》	指	《华孚色纺股份有限公司股票期权激励计划实施考核管理办法》
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
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司
人民币元	指	人民币元

第一章 激励计划的目的

为了进一步完善公司治理结构,建立 健全公司激励机制约束机制,增强公司管理团队和技术(业务)骨干对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感,华孚色纺依据《公司法》、《证券法》、《激励办法》、《备忘录》及其他有关法律、法规和规范性文件,以及华孚色纺《公司章程》制定本激励计划。本激励计划的目的为:

- 一、通过激励计划,实现股东、公司和激励对象利益的一致,维护股东权益,为股东带来更高效、更持续的回报,实现员工持股、绑定长期利益;
- 二、进一步完善公司法人治理结构,建立健全公司长期、有效的激励约束机制;
- 三、充分调动公司中高层管理人员及核心技术(业务)骨干人员的主观性、积极性和创造性,增强公司管理团队和技术(业务)骨干对实现公司持续、健康发展的责任感和使命感;
- 四、平衡公司的短期目标与长期目标,促进公司持续、健康、高速的长远发展;
- 五、通过本股权激励计划的引入,进一步完善公司的绩效考核体系和新薪酬管理体系,吸引、保留和激励实现公司战略目标所需要的人才。

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》、《激励办法》、《备忘录》及其他有关法律、法规和规范性文件以及华孚色纺《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

本计划的激励对象包括高级管理人员、核心技术(业务)骨干人员以及董事会认为需要以此方式授予激励的公司管理层及其他骨干人员。符合本激励计划中激励对象范围的人员,由公司董事会薪酬与考核委员会提名,并经公司董事会审议通过。

二、激励对象的范围

本激励计划授予的股票期权涉及的激励对象包括公司高级管理人员、核心技术(业务)骨干人员以及董事会认为需要以此方式激励的公司管理层及其他骨干人员,共计90人。

预留激励对象指未达到股东大会批准时确定但在本计划存续期间纳入激励计划的激励对象,主要为公司董事会认为需要以此方式激励的人员,包括本公司全资子公司、控股子公司新引进或晋升的高级人员及公司董事会议认为需要以此方式授予激励的其他骨干人员。预留的股票期权将在本计划首次授权日起12个月内授予。预留部分的内授授予由董事会提出,经监事会审核后,律师发表专业意见并出具法律意见书,公司在指定网站按相关要求及时准确披露首次授予条件、授予价格等详细内容做出充分的信息披露后,按照相关要求进行授予。

(一) 激励对象符合以下条件

1.激励人员须在本激励计划的考核期内于子公司或公司的子公司全职工作、领取薪酬,并签订劳动合同;

2.激励对象不能同时参加其他任何上市公司股权激励计划,已经参与其他任何上市公司股权激励计划的,不得参与本激励计划;

3.激励对象不包括公司现任监事、独立董事。

(二) 有下列情形之一的人员,不能成为本激励计划的激励对象

1.最近3年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选;

2.最近3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》规定的不担任担任公司董事、高级管理人员情形的。

如在公司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,取消其获授资格并注销其已被授予但尚未行权的股票期权。

(三) 公司监事会对激励对象名单予以核实并将实际情况书面报告股东大会予以说明。

第三章 股票期权激励计划具体内容

一、股票期权的来源和数量

(一) 激励计划的股票来源

本计划股票来源为华孚色纺向激励对象定向发行人民币普通股股票。

(二) 激励计划的股票数量

本激励计划拟向所有激励对象授予3,000万份股票期权,占本激励计划签署时华孚色纺股本总额

83,299,257万股的3.60%。其中,首次授予2,700万份,占本激励计划拟授予股票总数的90%,占本计划签署时公司股本总额的3.24%;预留300万份,占本激励计划拟授予股票总数的10%,占本计划签署时公司股本总额的0.36%。

本激励计划拟授予的股票期权总数,不超过本计划签署时公司股本总额的10%。任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的公司股票累计不超过公司股本总额的1%。

二、股票期权的行权价格和行权价格的确定方法

(一) 首次授予的股票期权

1.本激励计划首次股票期权的行权价格为每股4.43元,即满足行权条件后,激励对象可以每股4.43元的价格购买公司向激励对象增发股票的股票期权。

2、行权价格的确定方法

本激励计划首次授予的股票期权行权价格为4.43元,行权价格系根据下述两个价格中的较高者确定:

- (1) 股权激励计划草案公布前一个交易日的公司股票收盘价,即4.42元。
- (2) 股权激励计划草案公布前三十个交易日内的公司股票平均收盘价,即4.43元。

(二) 预留的股票期权

2.预留股票期权授予行权价格在该部分股票授予时由董事会确定。

3.预留部分行权价格的确定方法

预留股票期权的行权价格系根据该部分股票期权授予的董事会会议决议日前30个交易日内的公司股票平均收盘价与董事会会议决议日前1个交易日公司股票收盘价孰高原则确定。

三、股票期权的分配情况

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:

姓名	职务	获授的股票期权数量(万股)	占授予股票期权总数的比例	占目前总股本的比例
宋晨晟	董事、董事会秘书	185	6.17%	0.22%
宋江	营运总监	126	4.20%	0.15%
朱秉云	研发生产总监	126	4.20%	0.15%
孙萍	海外营销副总监	120	4.00%	0.14%
陈亮	国内营销副总监	120	4.00%	0.14%
李强	研发生产副总监	90	3.00%	0.11%
胡美杰	研发生产副总监	90	3.00%	0.11%
江德良	营运副总监	90	3.00%	0.11%
中层管理人员、核心技术(业务)人员(共计71人)		1,663	55.43%	2.00%
预留		300	10%	0.36%
合计		3,000	100%	3.60%

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,激励对象中不包括公司的独立董事及监事。

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%。本激励计划拟授予的股票期权总数不超过本计划签署时公司股本总额的10%。

3.预留股票期权的授予须在前次授予前召开董事会,确定本次授予的股票期权数量、激励对象名单、行权价格、绩效考核条件等相关事宜,经公司监事会审核后,在指定网站按要求及时准确披露相关情况。预留股票期权的授予将在首次授权日起12个月内授予。

四、激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日、禁售期

(一) 股票期权激励计划的有效期

本激励计划的有效期为自股票期权首次授权日起48个月。

(二) 股票期权授权日

首次授予股票期权的授权日在本计划报中国证监会备案且中国证监会无异议、公司股东大会审议通过且公司董事会决议后,应在自公司股东大会审议通过本计划之日起30日内,届时由公司召开董事会对激励对象进行授予,并完成登记、公告等相关程序。

预留股票期权的授权日应在首次授权日起满12个月内,具体由董事会决定。

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日内,因特殊原因推迟定期报告公告日期的,自原预约公告前30日截止;

2.业绩预告、业绩快报公告前10日至公告后2个交易日;

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

股票期权授予后需锁定。首次授予的股票期权按比例分为不同的等待期,分别为12个月、24个月和36个月,预留的股票期权均为两个等待期,分别为12个月和24个月。等待期自授予之日起计算。

(四) 可行权日

自股票期权授权日起满12个月后,满足行权条件的激励对象可以行权。可行权日必须为计划有效期内交易日,且不得为下列区间日:

1.定期报告公布前30日内,因特殊原因推迟定期报告公告日期的,自原预约公告前30日截止;

2.业绩预告、业绩快报公告前10日至公告后2个交易日;

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。

股票期权激励计划有效期结束后,已获授但尚未行权的股票期权不得行权。

(五) 禁售期

本激励计划的禁售规定按照《公司法》、《证券法》、《深圳证券交易所股票上市规则》等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》执行,具体规定如下:

1.激励对象为公司董事、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。

2.激励对象为公司董事、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》、《深圳证券交易所股票上市规则》等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》中对公司股票上市、高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化,则本激励计划对激励对象转让其所持公司股票应当在转让时符合修改后的《公司法》、《证券法》、《深圳证券交易所股票上市规则》等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定。

五、股票期权的授予条件、行权条件、行权安排

(一) 股票期权的授予条件

1.华孚色纺未发生如下任一情形:

(1) 公司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) 公司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) 中国证监会认定不能实行股票期权激励计划的其他情形。

2.激励对象未发生如下任一情形:

(1) 最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选;

(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》规定的不担任担任公司董事、高级管理人员情形的。

(二) 股票期权的行权条件

激励对象获授的股票期权必须同时满足如下条件:

1.考核办法(考核办法):考核结果分为四个等级,考核等级为A的全部授予该期的股票期权,考核等级为B的授予该期股票期权的60%,考核等级为C的授予该期股票期权的50%,考核等级为D的不授予该期的股票期权,由公司统一注销。

2.公司未发生如下任一情形:

(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) 中国证监会认定不能实行股票期权激励计划的其他情形。

3.激励对象未发生如下任一情形:

(1) 最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选;

(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》规定的不担任担任公司董事、高级管理人员情形的。

4.公司业绩考核条件

本激励计划首次授予的股票期权分三期行权,行权考核年度为2014年、2015年、2016年;预留的股票期权分两期行权,行权考核年度为2015年、2016年。公司将激励对象分年度进行绩效考核,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之一。具体如下:

行权期	行权时间	可行权比例
首次授予股票期权的第一个行权期	以2013年为基础年: 2014年公司实现营业收入增长率不低于10%; 2014年公司实现归属于母公司所有者的扣除非经常性损益后的净利润增长率不低于20%;	40%
首次授予股票期权的第二个行权期/预留股票期权的第一个行权期	2015年公司实现营业收入增长率不低于20%; 2015年公司实现归属于母公司所有者的扣除非经常性损益后的净利润增长率不低于40%;	30%
首次授予股票期权的第三个行权期/预留股票期权的第二个行权期	2016年公司实现营业收入增长率不低于30%; 2016年公司实现归属于母公司所有者的扣除非经常性损益后的净利润增长率不低于60%;	30%

除此之外,股票期权等待期内,各年度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后的净利润均不得低于授权日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。

(三) 股票期权的行权安排

首次股票期权自授权日起12个月后,满足行权条件的,激励对象可以分三期申请行权。具体行权安排如下表所示:

行权期	行权时间	可行权比例
首次授予股票期权的第一个行权期	自首次授权日起满12个月后的首个交易日至授权日起24个月内的最后一个交易日止	40%
首次授予股票期权的第二个行权期	自首次授权日起满24个月后的首个交易日至授权日起36个月内的最后一个交易日止	30%
首次授予股票期权的第三个行权期	自首次授权日起满36个月后的首个交易日至授权日起48个月内的最后一个交易日止	30%

预留的股票期权自该部分股票授权日起满12个月后,满足行权条件的,激励对象在行权期内按

50%、50%的行权比例分两期行权。

行权期	行权时间	可行权比例
预留股票期权的第一个行权期	自该部分股票授权日起满12个月后的首个交易日至授权日起24个月内的最后一个交易日止	50%
预留股票期权的第二个行权期	自该部分股票授权日起满24个月后的首个交易日至授权日起36个月内的最后一个交易日止	50%

在行权期内,若当期未达到行权条件,激励对象可对相应比例的股票期权申请行权。未按期申请行权的部分不再行权并由公司注销;若行权期内任何一期未达到行权条件,则当期可行权的股票期权不得行权的价格购买公司向激励对象增发股票的股票期权。

六、激励计划的调整方法和程序

(一) 股票期权数量的调整方法

若在本激励计划公告日至激励对象完成股票期权股份登记前,公司有资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股或配股等事项,应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下:

1.资本公积金转增股本、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为每股的资本公积金转增股本、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.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股股票调整为n股股票); Q 为调整后的股票期权数量。

3.配股

$P = P_0 + 1$

其中: P_0 为调整前的股票期权数量,P为股权登记日当日收盘价,P为配股价格,n为配股的比例(即配股的数量与配股前公司总股本的比例); P 为调整后的股票期权数量。

4.增发

公司在发生增发新股的情况下,股票期权数量不做调整。

(二) 股票期权行权价格的调整方法

若在本激励计划公告日至激励对象完成股票期权股份登记前公司有资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、派息或配股等事项,应对股票期权的行权价格进行相应的调整。调整方法如下:

1.资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细

$P = P_0 / (1 + n)$

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

2.缩股

$P = P_0 \times n$

其中:P为调整前的行权价格;n为每股的派息;P为调整后的行权价格。

3.派息

$P = P_0 - V$

其中:P为调整前的行权价格;V为每股的派息;P为调整后的行权价格。

4.配股

$P = P_0 + 1$

其中:P为调整前的行权价格;P为股权登记日当天收盘价,P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);P为调整后的行权价格。

5.增发

公司在发生增发新股的情况下,股票期权的行权价格不做调整。

(三) 股票期权激励计划的调整程序

公司股东大会授权公司董事会依据上述已列明的原因调整股票期权数量或行权价格。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。公司应当聘请律师对上述调整是否符合《激励办法》及《备忘录》、《公司章程》和本激励计划的规定向董事会出具专业意见。

八、股票期权会计处理及对业绩的影响

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,公司将按照以下会计处理方法对公司股权激励成本进行计量和核算。

(一) 预计会计处理方法

1.授予日会计处理:公司在授予日不对股票期权进行会计处理。公司将在授予日采用Black-Scholes期权定价模型确定股票期权公允价值。

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计为基础,按照股票期权在授予日的公允价值,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,同时结转等待期内的“资本公积—其他资本公积”转入“资本公积—资本溢价”。

(二) 预计股票期权实施对各期经营业绩的影响

公司暂以4.8元作为首次授予股票期权的授权日公司股票公允价值(授权日股票公允价值最终需以授权日公司股票收盘价等数据为参数计算),行权价格为4.43元/股,采用Black-Scholes模型来计算期权的公允价值,经测算首次授予的2,700万份(不包括预留部分)股票期权的公允价值为3,949.54万元(最终价值将在授予时进行正式测算)。