证券代码:600701 证券简称:*ST工新 公告编号:2019-017

哈尔滨工大高新技术产业开发股份有限公司 关于公司及子公司涉及诉讼的进展公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带责任。

重要内容提示:

●案件所处的诉讼阶段:执行阶段

●公司及子公司所处地位:被执行人

●案件所涉执行金额:合计人民币138,597,246元、累计罚息及迟延履行期间的债务利息。

●是否会对上市公司损益产生负面影响:如果公司及子公司财产被强制执行,将会对公司的当期损益产生负面影响,具体影响金额以审计机构最终出具的审计报告为准。

哈尔滨工大高新技术产业开发股份有限公司(以下简称“工大高新”、“公司”)近日收到有关公司及子公司涉及诉讼的相关材料,具体情况如下:

一、本次诉讼的基本情况

(一)中国教学仪器设备有限公司(以下简称“中教仪”)与汉柏科技有限公司(以下简称“汉柏科技”)买卖合同纠纷

1、案件的基本情况

申请执行人:中教仪

被执行人:汉柏科技

案件具体情况详见本公司于2018年12月19日披露的《关于公司及子公司涉及诉讼的公告》(公告编号 公告编号:2018-151),现北京市第二中级人民法院已下达《执行裁定书》[(2019)京02执123号]。

2、执行裁定情况

(1)冻结、划拨被执行人汉柏科技的银行存款人民币一百万零三十二元,并加倍支付迟延履行期间债务利息的相应银行存款。

(2)冻结、划拨被执行人汉柏科技应负担的申请执行费及执行中实际支出费用的相应银行存款。

(3)采取上述措施后仍不足以履行生效法律文书确定的义务,则依法查封、扣押、拍卖、变卖被执行人汉柏科技应当履行义务部分的其它财产。

(二)苏州安泰投资成长发展有限公司(以下简称“苏州安泰”)与工大高新借贷纠纷

1、案件的基本情况

申请执行人:苏州安泰

被执行人:工大高新

因哈尔滨工业大学高新技术开发总公司(以下简称“工大高总”)与苏州安泰借贷纠纷,苏州安泰向苏州工业园区人民法院提起诉讼,工大高新、工大集团和张大成为此笔借款提供连带担保责任,案件具体情况详见公司于2018年7月21日披露的《关于上海证券交易所2017年年度报告问询函回复的公告》(公告编号 公告编号:2018-086),现苏州工业园区人民法院已下达《执行裁定书》[(2018)苏0591执3682号之二十五]。

2、执行裁定情况

冻结被执行人工大高新在中国工商银行3500043119*******13账户内存款人民币37,597,214元,冻结期限为十二个月。

(三)北京中关村科技融资担保有限公司(以下简称“中关村担保”)与汉柏科技借贷纠纷

1、案件的基本情况

申请执行人:中关村担保

被执行人:工大高新

案件具体情况详见公司于2018年5月23日披露的《关于股东股份被冻结的补充公告》(公告编号 公告编号:2018-057)及2018年7月21日披露的《关于上海证券交易所2017年年度报告问询函回复的公告》(公告编号 公告编号:2018-086),现在该案已移交黑龙江省哈尔滨市中级人民法院(以下简称“哈中法”)申请强制执行,公司已收到哈中法《执行通知书》[(2019)黑01执326号]。

2、执行通知书情况

(1)向申请执行人中关村担保支付欠款100,000,000元及自2018年4月12日起至全部偿还之日止的罚息,以100,000,000元为基数,按每日万分之五计算;

(2)承担实现债权的费用及本案执行费;

(3)支付迟延履行期间的债务利息。

二、对公司的影响

如果公司及子公司财产被强制执行,将会对公司的当期损益产生负面影响,具体影响金额以审计机构最终出具的审计报告为准。

公司指定信息披露媒体为《中国证券报》、《上海证券报》及上海证券交易所网站(www.sse.com.cn),有关公司的信息均以在上述指定信息披露媒体刊登的公告内容为准,敬请广大投资者关注后续公告并注意投资风险。

特此公告。

哈尔滨工大高新技术产业开发股份有限公司董事会

二〇一九年三月十六日

证券代码:600701 证券简称:*ST工新 公告编号:2019-018

哈尔滨工大高新技术产业开发股份有限公司 关于公司涉及诉讼的结果公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带责任。

重要内容提示:

● 案件所处的诉讼阶段:一审裁定,原告已撤诉

● 上市公司所处的当事人地位:共同被告

● 是否会对上市公司损益产生负面影响:原告国金租赁已撤诉,公司因此而承担的人民币1.8亿元担保事项已经解除。鉴于法院裁定准许原告撤诉,因此该诉讼不会对公司损益产生负面影响。

哈尔滨工大高新技术产业开发股份有限公司(以下简称“工大高新”、“公司”)近日收到上海金融法院(2018)沪74民初388号民事裁定书,具体情况如下:

一、案件的基本情况

原告:上海国金租赁有限公司(以下简称“国金租赁”)

被告:哈尔滨工大集团股份有限公司(以下简称“工大集团”)

被告:上海程达投资发展有限公司(以下简称“上海程达”)

被告:上海共达科技发展有限公司(以下简称“上海共达”)

被告:上海华融大酒店有限公司(以下简称“上海华融酒店”)

被告:哈尔滨工大高新技术产业开发股份有限公司

案件具体情况详见公司2018年11月29日披露的《关于公司涉及诉讼的公告》(公告编号 公告编号:2018-147)。 由于原告与被告已达成和解,原告已撤诉,上海金融法院出具了(2018)沪74民初388号的《民事裁定书》,因此,工大高新1.8亿元的担保责任已免除。

二、案件的裁定情况

1、准许原告国金租赁撤回对被告工大高新的起诉。

2、解除对被申请人工大集团、上海程达、上海共达、上海华融酒店、工大高新所有财产的保全措施。

3、案件申请费人民币5,000元,由申请人上海国金租赁负担。

三、对公司的影响

原告国金租赁已撤诉,公司因此而承担的人民币1.8亿元担保事项已经解除。鉴于法院裁定准许原告撤诉,因此该诉讼不会对公司损益产生负面影响。

公司指定信息披露媒体为《中国证券报》、《上海证券报》及上海证券交易所网站(www.sse.com.cn),有关公司的信息均以在上述指定信息披露媒体刊登的公告内容为准,敬请广大投资者关注后续公告并注意投资风险。

特此公告。

哈尔滨工大高新技术产业开发股份有限公司

董事会

二〇一九年三月十六日

证券代码:000655 证券简称:*ST金岭 编号:2019-010

山东金岭矿业股份有限公司 关于诉讼事项的进展公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整,没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

一、本次诉讼事项受理的基本情况

山东金岭矿业股份有限公司(以下简称“金岭矿业、”“本公司”)于近日收到中华人民共和国最高人民法院应诉通知书(2019)最高法民申537号、538号、542号、544号,再审申请人杜宇翔、杨庆城、赵国忠、钟军忠因与本公司、塔什库尔干县金钢矿业有限责任公司(以下简称“金钢矿业”)股权转让纠纷一案,不服中华人民共和国最高人民法院(以下简称“最高法院”)于2018年4月作出的(2016)最高法民终672号、673号和(2017)最高法民终47号、48号民事判决,向最高法院申请再审,最高法院已立案审查。

二、有关本案的基本情况

(一)诉讼各方当事人

再审申请人:杜宇翔、杨庆城、赵国忠、钟军忠

再审被申请人:金岭矿业、金钢矿业

(二)有关本案的相关进展情况

金钢矿业原股东杜宇翔、杨庆城、钟军忠、赵国忠(原告)于2014年12月起诉本公司(第一被告)、金钢矿业(第二被告),诉称2009年8月及10月,原告与第一被告金岭矿业签订《收购新疆塔什库尔干县金钢矿业有限公司股权协议书》(以下简称“协议书”)及《补充协议书》,协议签订后,公司陆续支付了合计 29,315,486.28元股权转让款,但一直未支付剩余款项,要求金岭矿业支付股权转让款合计153,752,433.72元,金钢矿业承担连带支付责任。

2015年7月,金岭矿业对其进行了反诉,称金钢矿业原股东持有金钢矿业股权期间该公司未取得相关区域的探矿权及其采矿权, 故要求法院确认原告与金岭矿业签订协议书及《补充协议书》中约定的无权证采矿权部分交易无效,并要求原告归还由于其他第三方诉讼造成的损失及办理乔普卡采矿权支付的费用等共计 6,725万元。

2016年4月5日,新疆维吾尔自治区高级人民法院对本案作出判决如下: 驳回原告杜宇翔、杨庆城、钟军忠、赵国忠的诉讼请求;驳回金岭矿业的反诉请求,此为一审判决。随后金岭矿业及杜宇翔、杨庆城、钟军忠、赵国忠均提起上诉。

2018年4月,最高法院依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第一款第一项规定,作出二审判决如下:驳回上诉,维持原判;认定金岭矿业及杜宇翔、杨庆城、钟军忠、赵国忠的上诉请求均不能成立,应予驳回;一审判决认定事实清楚,适用法律正确,应予维持; 二审案件受理费共计1,410,729.66元,其中由金岭矿业负担481,506.23元, 由杜宇翔、杨庆城、钟军忠、赵国忠负担 929,223.43 元;本判决为终审判决。

上述内容详见巨潮资讯网(http://www.cninfo.com.cn)本公司2014年7月12日披露的《关于诉讼事项的公告》(公告编号:2014-021)和在 2015 年年度报告、2016年半年度和年度报告、2017 年半年度和年度报告、2018年半年度报告中披露的诉讼事项进展情况及2018年8月11日《关于诉讼终审判决的公告》(公告编号:2018-023)。

(三)申请人的再审请求

1、依法对本案进行再审;

2、请最高法院依法撤销新疆维吾尔自治区高级人民法院(2014)新民二初字第14号、15号、16号、17号《民事判决书》中的第一项和第二项判决;

3、请最高法院依法撤销最高法院(2016)最高法民终672号、673号《民事判决书》和(2017)最高法民终47号、48号《民事判决书》;

4、判令被申请人金岭矿业、金钢矿业向申请人杜宇翔、杨庆城、赵国忠、钟军忠支付155,334,291.57元股权转让款;

5、请最高法院依法判决本案一审、二审的案件受理费由被申请人金岭矿业、金钢矿业承担。

三、判决或裁决情况

本事项已由最高法院立案审查。

四、是否有其他尚未披露的诉讼仲裁事项

截止公告日,本公司(包括控股公司在内)没有应披露而未披露的其他诉讼、仲裁事项。

五、本次诉讼事项对公司本期利润或期后利润的可能影响

本案为再审立案审查,原判决依然有效。由于再审结果无法确定,暂时无法判断对本期或期后利润的具体影响。本公司将持续关注上述诉讼的进展情况,按照有关规定及时履行信息披露义务。敬请投资者注意投资风险。

六、备查文件

1、申请人的《再审申请书》;

2、《应诉通知书》(2019)最高法民申537号;

3、《应诉通知书》(2019)最高法民申538号;

4、《应诉通知书》(2019)最高法民申542号;

5、《应诉通知书》(2019)最高法民申544号;

特此公告。

山东金岭矿业股份有限公司

董事会

2019年3月16日

证券代码:603882 证券简称:金域医学 公告编号:2019-005

广州金域医学检验集团股份有限公司 2019年股票期权激励计划草案摘要公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带责任。

重要内容提示:

●股权激励方式:股票期权

●股份来源:定向发行

●股权激励的权益总数及涉及的标的股票总数:本激励计划拟向激励对象授予股票期权657万份,涉及的标的股票为人民币A股普通股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额的1.43%。

一、公司基本情况

(一)公司基本情况

广州金域医学检验集团股份有限公司(以下简称“公司”)于2006年5月26日成立,于2017年9月8日在上海证券交易所主板上市(证券代码:603882)。公司系一家专业从事第三方医学检验及病理诊断业务的独立医学实验室,主营业务为向各类医疗机构等(包括医院、妇幼保健院、卫生院等)提供医学检验及病理诊断外包服务。

(二)2015-2017年主要业绩情况

单位:元 币种:人民币

主要会计数据	2017年	2016年	2015年
营业收入	3,791,717,683.67	3,221,579,722.09	2,389,392,221.47
归属于上市公司股东的净利润	188,505,401.23	170,035,207.05	131,430,840.95
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润	141,561,218.7	138,159,254.93	126,522,674.63
经营活动产生的现金流量净额	283,534,715.02	292,141,284.76	220,388,055.36
归属于上市公司股东的净资产	1,702,268,138.71	1,100,381,891.71	930,074,102.07
总资产	3,321,125,542.05	2,667,551,079.57	2,002,415,721.93
基本每股收益	0.46	0.44	0.38
每股净资产	3.72	2.83	2.39
加权平均净资产收益率(%)	14.52	16.75	23.28

(三)公司董事会、监事会及高级管理人员构成

1、董事会构成:

公司董事会是由11位董事组成,其中非独立董事7名(分别为):梁耀铭、严婷、曾湛文、郝必喜、陈浩、童小幪、冯晓亮,独立董事4名(分别为):彭永祥、徐景明、余玉苗、朱桂龙

2、监事会构成:

公司监事会是由3位监事组成,其中职工代表监事1名:陈永坚,非职工代表监事2名(分别为):周丽琴、周宏斌

3、高级管理人员构成:

公司现任高级管理人员7位:分别为:总经理梁耀铭,副总经理严婷,副总经理、财务总监、董事会秘书郝必喜,副总经理汪令来,副总经理谢江涛,副总经理于世辉,副总经理杨万丰。

二、股权激励计划目的

为了进一步建立、健全公司长效激励机制,吸引和留住优秀人才,充分调动公司高级管理人员、中层管理人员及核心技术人员的积极性,有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起,使各方共同关注公司的长远发展,在充分保障股东利益的前提下,公司按照收益与贡献对等原则,根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定,制定本激励计划。

三、股权激励方式及标的股票来源

本次股权激励方式为:股票期权,标的股票为金域医学人民币A股普通股股票。标的股票来源为:向激励对象定向发行公司A股普通股 。

四、拟授出的权益数量

本激励计划拟向激励对象授予657万份股票期权,约占本激励计划草案公告时公司总股本45,788.4577万股的1.43%。

五、激励对象的范围及各自所获授的权益数量

(一)激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、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。

(二)激励对象确定的职务依据

本激励计划激励对象为公司高级管理人员、中层管理人员及核心技术人员(不包括独立董事、监事及单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女)。所有激励对象由公司董事会薪酬与考核委员会提名,并经公司监事会核实确定。

(三)激励对象的人数

本激励计划授予的激励对象共计45人,包括:公司高级管理人员、中层管理人员、公司核心技术人员。

本激励计划的激励对象不包括独立董事、监事及单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。以上激励对象中,高级管理人员必须经公司股东大会选举或董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予股票期权时以及在本激励计划的考核期内于公司任职并签署劳动合同或聘用合同。

(四)股票期权的分配

姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占授予股票期权总数的比例	占目前总股本的比例
汪令来	副总经理	66	10.05%	0.14%
于世辉	副总经理	16	2.44%	0.03%
中层管理人员、核心技术人员(43人)		575	87.52%	1.26%
合计(45人)		657	100.00%	1.43%

上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票均未超过公司总股本的1%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的10%。

本激励计划激励对象不包括独立董事、监事及单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

本次激励对象不存在同时参加两家或两家以上上市公司股权激励计划的情形。

(六)激励对象发生不符合规定情况时的处理方法

在股权激励计划实施过程中,激励对象如发生不符合《上市公司股权激励管理办法》及股权激励计划规定的情况时,公司将终止其参与本激励计划的权利,注销其所获授但尚未行权的股票期权。

六、授予价格、行权价格及确定方法

(一)授予股票期权的行权价格

授予股票期权的行权价格为每股29.04元,即在满足行权条件的情况下,激励对象获授的每一份股票期权拥有在其行权期内以每股29.04元购买1股公司股票的权利。

(二)授予股票期权的行权价格的确定方法

授予股票期权行权价格不低于股票面金额,且不低于下列价格较高者:

(1)本激励计划草案公布前1个交易日公司股票交易均价(前1个交易日股票交易总额/前1个交易日股票交易总量),为每股29.04元;

(2)本激励计划草案公布前20个交易日的公司股票交易均价(前20个交易日股票交易总额/前20个交易日股票交易总量),为每股25.17元。

七、限售期或等待期、行权期安排

(一)有效期

本激励计划有效期自股票期权授予之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止,最长不超过60个月。

(二)授予日

授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定,授予日必须为交易日。公司需在股东大会审议通过后60日内授予股票期权并完成公告、登记。公司未能在60日内完成上述工作的,将及时披露未完成原因,终止实施本激励计划,未授予的股票期权作废失效。

(三)等待期

股票期权等待期分别为自相应授予之日起12个月、24个月、36个月、48个月。激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

(四)可行权日

在本激励计划经股东大会通过后,授予的股票期权自授予之日起满12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三十日内,因特殊原因推迟定期报告公告日期的,自原预约公告日前三十日起算,至公告前一日;

(2)公司业绩预告、业绩快报公告前十日内;

(3)自可能对本公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日,至依法披露后二个交易日内;

(4)中国证监会及上海证券交易所规定的其它期间。

在可行权日内,若达到本激励计划规定的行权条件,激励对象应按照下述行权安排行权。

(五)行权安排

行权安排	行权时间	行权比例
授予的股票期权第一个行权期	自授予之日起12个月后的首个交易日起至授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	25%
授予的股票期权第二个行权期	自授予之日起24个月后的首个交易日起至授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	25%
授予的股票期权第三个行权期	自授予之日起36个月后的首个交易日起至授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	25%
授予的股票期权第四个行权期	自授予之日起48个月后的首个交易日起至授予之日起60个月内的最后一个交易日当日止	25%

等待期满后,未满足行权条件的激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司注销,股票期权行权条件未成就时,相关权益不得递延至下期。若符合行权条件,但未在上述行权期全部行权的该部分股票期权由公司注销。

(六)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。

八、获授权益、解除限售或行权的条件

(一)股票期权的授予条件

同时满足下列授予条件时,公司应向激励对象授予股票期权,反之,若下列任一授予条件未达成的,则不能向激励对象授予股票期权。

(1)公司未发生以下任一情形:

A、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;

B、最近一个会计年度财务报告内部控制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;

C、上市后最近36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形;

D、法律法规规定不得实行股权激励的;

E、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:

A、最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选;

B、最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选;

C、最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施;

D、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的;

E、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

F、中国证监会认定的其他情形。

(二)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)公司未发生以下任一情形:

A、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;

B、最近一个会计年度财务报告内部控制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;

C、上市后最近36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形;

D、法律法规规定不得实行股权激励的;

E、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:

A、最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选;

B、最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选;

C、最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施;

D、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的;

E、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

F、中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第(1)条规定情形之一的,所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销;某一激励对象发生上述第(2)条规定情形之一的,该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

(三)公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权,在行权期的4个会计年度中,分年度进行业绩考核并行权,以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。

行权期	业绩考核目标
授予的股票期权第一个行权期	以2018年实现的净利润为基数,2019年净利润增长率不低于22.00%;
授予的股票期权第二个行权期	以2018年实现的净利润为基数,2020年净利润增长率不低于48.84%;
授予的股票期权第三个行权期	以2018年实现的净利润为基数,2021年净利润增长率不低于81.59%;
授予的股票期权第四个行权期	以2018年实现的净利润为基数,2022年净利润增长率不低于121.54%。

注:以上“净利润”以公司各会计年度审计报告所载数据为准,净利润考核指标均以经审计的归属于上市公司股东的净利润,且是以剔除股权激励计划股份支付费用影响为计算依据。

(四)个人层面绩效考核要求

薪酬委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,并依照激励对象的考评结果确定其行权的比例,若公司层面各年度业绩考核达标,则激励对象个人当年实际行权额度=个人层面标准系数×个人当年计划行权额度。

激励对象的绩效评价结果划分为优秀(A)、良好(B)、合格(C)和不合格(D)四个档次,考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例:

评价标准	优秀(A)	良好(B)	合格(C)	不合格(D)
行权或解除限售系数	1	1	0.8	0

若激励对象上一年度个人绩效考核评级为优秀、良好、合格,则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”,激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次行权,当期未行权部分由公司注销;若激励对象上一年度个人绩效考核结果为不合格,则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”,公司将按照本激励计划的规定,取消该激励对象当期行权额度,股票期权由公司注销。

(五)考核指标的科学性和合理性说明

公司股票期权的考核指标的设立符合法律法规和公司章程的基本规定。公司股票期权考核指标分为两个层次,分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司层面业绩考核指标为净利润复合增长率,净利润是衡量企业经营状况、运营效率和市场占有能力、预测企业经营业务拓展趋势的重要标志,不断增加的净利润,是企业生存的基础和发展的条件。在综合考虑了宏观经济环境、历史业绩、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素的基础上,设定了本次股权激励计划业绩考核指标,指标设定合理、科学。对激励对象而言,业绩目标明确,同时具有一定的挑战性。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了严密的绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到行权的条件。

综上,公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性,考核指标设定具有良好的科学性和合理性,同时对激励对象具有约束效果,能够达到本次激励计划的考核目的。

九、股权激励计划的有效期、授予日(授权日)

(一)本激励计划的有效期:本激励计划的有效期为自股票期权授权之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止,最长不超60个月。

(二)本激励计划的授权日:本激励计划经公司股东大会审议通过后,公司将在60日内按相关规定召开董事会向激励对象授予权益,并完成登记、公告等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的,应当及时披露不能完成的原因,并宣告终止实施本激励计划,根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在60日内。股票期权授权日必须为交易日。若根据以上原则确定的日期为非交易日,则授权日顺延至其后的第一个交易日为准。

十、权益数量和权益价格的调整方法和程序

(一)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转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、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=Q0×(1+n)

其中:Q0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、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=Q0×P1×(1+n)÷(P1+P2×n)

其中:Q0为调整前的股票期权数量;P1为股权登记日当日收盘价;P2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=Q0×n

其中:Q0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。

(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)行权价格的调整方法

若在激励对象行权前有派息、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=P0÷(1+n)

其中:P0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=P0×(P1+P2×n)÷[P1×(1+n)]

其中:P0为调整前的行权价格;P1为股权登记日当日收盘价;P2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=P0÷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=P0-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。经派息调整后,P仍须为正数。

(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)股票期权激励计划调整的程序

当出现前述情况时,应由公司董事会审议通过关于调整股票期权数量、行权价格的议案。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和本激励计划的规定向公司董事会出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后,公司应当及时披露董事会决议公告,同时公告律师事务所意见。

十一、公司授予权益及激励对象行权的程序

(一) 股票期权授予权益程序

(1)股东大会审议通过本激励计划后,公司与激励对象签署《股权激励授予协议书》,以约定双方的权利义务关系。

(2)公司在向激励对象授出权益前,董事会应当就股权激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议并公告。

独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见。

(3)公司监事会应当对股票期权授予日激励对象名单进行核实并发表意见。

(4)公司向激励对象授出权益与股权激励计划的安排存在差异时,独立董事、监事会(当激励对象发生变化时)、律师事务所应当同时发表明确意见。

(5)股权激励计划经股东大会审议通过后,公司应当在60日内向激励对象进行授予并完成公告、登记。公司董事会应当在授予登记完成后及时披露相关实施情况的公告。若公司未能在60日内完成上述工作的,终止实施本激励计划,董事会应当及时披露未完成的原因且3个月内不得再次审议股权激励计划。

(6)公司授予权益前,应当向证券交易所提出申请,经证券交易所确认后,由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

(二)股票期权的行权程序

(1)在行权日前,公司应确认激励对象是否满足行权条件。董事会应当就本计划设定的行权条件是否成就进行审议,独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象行权的条件是否成就出具法律意见。对于满足行权条件的激励对象,由公司办理行权事宜,对于未满足条件的激励对象,由公司注销其持有的该次行权对应的股票期权。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

(2)激励对象可对已行权的公司股票进行转让,但公司董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、法规和规范性文件的规定。

(3)公司股票期权行权前,应当向证券交易所提出申请,经证券交易所确认后,由证券登记结算机构办理登记事宜。

公司可以根据实际情况,向激励对象提供统一或自主行权方式。

十二、公司与激励对象各自的权利义务

(一) 公司的权利及义务

(1)公司具有对本激励计划的解释和执行权,并按本激励计划规定对激励对象进行绩效考核,若激励对象未达到本激励计划所确定的行权条件,公司将按本激励计划规定的原则,向激励对象注销其相应的未行权的股票期权。

(2)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。

(3)公司应及时按照有关规定履行本激励计划申报、信息披露等义务。

(4)公司应当根据本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。

(5)公司确定本期计划的激励对象不意味着激励对象享有继续在公司服务的权利,不构成公司对员工聘用期限的承诺,公司对员工的聘用关系仍按公司与激励对象签订的劳动合同/聘用合同执行。

(二)激励对象的权利及义务

(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)激励对象应当按照本激励计划规定锁定其获授的股票期权。

(3)激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

(4)激励对象所获授的股票期权,不得转让、用于担保或用于偿还债务。

(5)激励对象因激励计划获得的收益,应按国家税收法规交纳个人所得税及其它税费。

(6)激励对象承诺,若公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,导致不符合授予权益或行使权益安排的,激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后,将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

(7)本激励计划经公司股东大会审议通过后,公司将与每一位激励对象签署《股权激励授予协议书》,明确约定各自在本次激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

(8)法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

十三、股权激励计划变更与终止

(一)公司发生异动的处理

(1)公司出现下列情形之一的,本激励计划不做变更:

A、公司控制权发生变更;

B、公司出现合并、分立的情形。

(2)公司出现下列情形之一的,本激励计划终止实施,激励对象已获授但未行权的股票期权不得行权,由公司注销:

A、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;

B、最近一个会计年度财务报告内部控制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;

C、上市后最近36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形;

D、法律法规规定不得实行股权激励的情形;

E、中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

(3)公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,导致不符合授予条件或行权安排的,未行权的股票期权由公司统一注销处理,激励对象获授期权已行权的,所有激励对象应当返还已获授权益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的,可按照本激励计划相关安排,向公司或负有责任的对象进行追偿。

董事会应当按照前款规定和本激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

(二)激励对象个人情况发生变化的处理

(1)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激励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,其已获授但尚未行权的股票期权不得行权,由公司注销。

(2)激励对象因辞职、劳动合同期满而离职、公司裁员而离职,其已获授但尚未行权的股票期权不得行权,由公司注销。

(3)激励对象因退休而离职,在情况发生之日,对激励对象已获授股票期权可按照退休前本激励计划规定的程序进行,其个人绩效考核结果不再纳入可行权条件。

(3)激励对象因丧失劳动能力而离职,应分以下两种情况处理:

A、激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职的,其获授的股票期权将完全按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序进行,其个人绩效考核结果不再纳入可行权条件。

B、激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职的,其已获授但尚未行权的股票期权不得行权,由公司注销。

(5)激励对象身故,应分以下两种情况处理:

A、激励对象因执行职务身故的,其获授的股票期权将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有,已获授但尚未行权的股票期权按照身故前本激励计划规定的程序进行,其个人绩效考核结果不再纳入可行权条件。

B、激励对象因其他原因身故的,其已获授但尚未行权的股票期权不得行权,由公司注销。

(6)其它未说明的情况由董事会认定,并确定其处理方式。

十四、会计处理方法与业绩影响测算

(一)股票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,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,并以2019年3月14日为基准日,用该模型对授予的657万份股票期权进行预测算。

1、标的股价:28.39元/股(假设授予日公司收盘价为 28.39元/股)

2、有效期分别为:1年、2年、3年、4年(授予日至每个行权期首个可行权日的期限)

3、波动率分别为 16.63%、15.64%、24.74%、24.01%(采用上证指数最近一年、两年、三年、四年的波动率)

4、无风险利率:2.62%、2.82%、2.94%、3.05%(采用国债对应期限的到期收益率)

5、股息率:0.29%。(公司最近1年的股息率)

(二)股票期权费用的摊销方法

本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。假设授予日为2019年3月底,则2019年-2023年股票期权成本摊销情况测算见下表:

| 授予的股票期权数量(万份) |