证券代码:002042 证券简称:华孚时尚 公告编号:2021-01

华孚时尚股份有限公司第七届董事会2021年第一次临时会议决议公告

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。

华孚时尚股份有限公司(以下简称“公司”)董事会于2021年1月10日以传真、电子邮件及书面送达等方式发出了召开第七届董事会2021年第一次临时会议的通知,于2021年1月12日上午10时在深圳市福田区市花路5号长富金茂大厦59楼会议室以现场结合视频会议的方式召开。会议应出席董事9名,实际出席董事9名,董事长孙伟挺先生主持会议。公司监事、部分高级管理人员列席了会议,会议符合《公司法》、《公司章程》的规定。

一、以6票赞成、0票反对、0票弃权、3票回避的表决结果审议通过《关于公司2021年股权激励计划(草案)及其摘要的议案》

详情可参见公司与本公告同日刊登在《证券时报》、《中国证券报》及巨潮资讯网(www.cninfo.com.cn)上的《公司2021年股权激励计划(草案)》及《公司2021年股权激励计划(草案)摘要》(2021-03)。

作为本次股权激励计划激励对象的董事张正先生、程桂松先生、王国友先生在审议本议案时,回避表决。

二、以6票赞成、0票反对、0票弃权、3票回避的表决结果审议通过《关于公司2021年股权激励计划实施考核管理办法的议案》

就本次股权激励计划,公司制定了相关实施考核管理办法。详情可参见公司与本公告同日刊登在巨潮资讯网(www.cninfo.com.cn)上的《2021年股权激励计划实施考核管理办法》。

作为本次股权激励计划激励对象的董事张正先生、程桂松先生、王国友先生在审议本议案时,回避表决。

三、以6票赞成、0票反对、0票弃权、3票回避的表决结果审议通过《关于提请股东大会授权董事会办理公司2021年股权激励计划相关事宜的议案》

就本次股权激励计划相关事项,公司董事会拟提请股东大会予以授权办理。详情可参见公司与本公告同日刊登在巨潮资讯网(www.cninfo.com.cn)上的《公司2021年股权激励计划(草案)》。

作为本次股权激励计划激励对象的董事张正先生、程桂松先生、王国友先生在审议本议案时,回避表决。

四、以9票赞成、0票反对、0票弃权的表决结果审议通过《关于提议召开公司2021年第一次临时股东大会的议案》

公司董事会拟提请公司股东大会审议公司2021年股权激励计划及相关事项,股东大会召开时间为2021年1月29日。详情可参见公司与本公告同日刊登在《证券时报》、《中国证券报》及巨潮资讯网(www.cninfo.com.cn)上的《华孚时尚股份有限公司2021年第一次临时股东大会通知》(2021-04)。

本次股东大会中,公司独立董事孔祥云先生发出了征集委托投票权报告书,详情可参见公司与本公告同日刊登在《证券时报》、《中国证券报》及巨潮资讯网(www.cninfo.com.cn)上的《独立董事公开征集委托投票权报告书》(2021-05)。

五、备查文件

1、公司第七届董事会2021年第一次临时会议决议;

特此公告。

华孚时尚股份有限公司董事会

二〇二一年一月十三日

证券代码:002042 证券简称:华孚时尚 公告编号:2021-02

华孚时尚股份有限公司第七届监事会第十六次会议决议公告

本公司及监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。

华孚时尚股份有限公司(以下简称“公司”)监事会于2021年1月10日以传真、电子邮件及书面送达等方式发出了召开第七届监事会第十六次会议的通知,于2021年1月12日下午14时在深圳市福田区市花路5号长富金茂大厦59楼会议室以现场结合视频的方式召开。会议应出席监事3名,实际出席监事3名,会议由监事会主席盛永月先生主持。公司全体监事、部分高级管理人员列席了会议,会议符合《公司法》、《公司章程》的规定。

一、以3票赞成、0票反对、0票弃权的表决结果审议通过《关于公司2021年股权激励计划(草案)及其摘要的议案》

详情可参见公司与本公告同日刊登在《证券时报》、《中国证券报》及巨潮资讯网(www.cninfo.com.cn)上的《公司2021年股权激励计划(草案)》及《公司2021年股权激励计划(草案)摘要》(2021-03)。

公司监事会认为本次股权激励计划可有效的调动激励对象的工作主动性、积极性和创造性,有利于公司持续健康的发展,不存在损害公司及公司股东利益的情况。

二、以3票赞成、0票反对、0票弃权的表决结果审议通过《关于公司2021年股权激励计划实施考核管理办法的议案》

就本次股权激励计划,公司制定了相关实施考核管理办法。详情可参见公司与本公告同日刊登在及巨潮资讯网(www.cninfo.com.cn)上的《2021年股权激励计划实施考核管理办法》。

公司监事会认为本次激励计划的考核指标具有可操作性,不存在损害公司及公司股东利益的情况。

三、备查文件

1、公司第七届监事会第十六次会议决议。

特此公告。

华孚时尚股份有限公司监事会

二〇二一年一月十三日

股票代码:002042 股票简称:华孚时尚 公告编号2021-03

华孚时尚股份有限公司2021年股票期权激励计划(草案)摘要

二〇二一年一月

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》等法律、法规和规范性文件,以及华孚时尚股份有限公司(以下简称“本公司”或“华孚时尚”)《公司章程》制定。

2、华孚时尚不存在《上市公司股权激励管理办法》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》第八条规定的不得成为激励对象的情形。华孚时尚承诺将股5%以上的主要股东或实际控制人及其配偶、父母、子女未参与本激励计划。

4、本激励计划所采用的激励形式为股票期权,其股票来源为华孚时尚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5,000万份股票期权,占本激励计划公告时公司股本总额151,937.5555万股的3.29%。其中,首次授予4,500万份,占本激励计划拟授予股票总数的90%,占本计划公告时公司股本总数的2.96%;预留500万份,占本激励计划拟授予股票总数的10%,占本计划公告时公司股本总额的0.33%。

本激励计划拟授予的股票期权总数,不超过本计划公告时公司股本总额的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本公司股票累计不超过公司股本总额的1%。

6、本激励计划授予的激励对象总人数为178人,包括公司(含控股子公司)现任董事、高级管理人员以及核心骨干人员。

7、本激励计划将在股东大会审议通过激励计划之日起60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。预留部分的授予由董事会提出,监事会核实,律师发表专业意见并出具法律意见书,公司在指定网站对包括激励份额、激励对象职务、行权价格等详细内容做出充分的信息披露后,按相关要求完成法定程序后进行授予。

8、本激励计划首次授予的股票期权价格为4.41元。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有效期内以行权价购买1股公司股票的权利。

9、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,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。

10、在本激励计划公告当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,股票期权的授予数量和行权价格将做相应的调整。

11、本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。

12、本激励计划实施后将不会导致上市公司股权分布不符合股票上市条件的情形。

释义

华孚时尚/上市公司/本公司/公司	指	华孚时尚股份有限公司,股票代码:002042
股票期权激励计划/本激励计划	指	华孚时尚股份有限公司2021年股票期权激励计划(草案)
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份的权利
标的股票	指	根据本计划,激励对象有权购买的本公司股票
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》
《公司章程》	指	《华孚时尚股份有限公司章程》
《考核办法》	指	《华孚时尚股份有限公司2021年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
元	指	人民币元

第一章 本次激励计划的目的

为了进一步完善公司治理结构,建立、健全公司激励机制和约束机制,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,华孚时尚依据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等及其他有关法律、法规和规范性文件,以及华孚时尚《公司章程》制定本激励计划。本激励计划的目的为:

1、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;

2、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;

3、充分调动公司中高层管理人员及核心技术(业务)骨干人员的主动性、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;

4、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;

5、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

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、法规和规范性文件以及华孚时尚《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

本计划的激励对象包括董事(不含独立董事)、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进行激励的子公司管理层及其他骨干员工。

二、激励对象的范围

本计划首次授予的股票期权涉及的激励对象包括公司董事、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进行激励的子公司管理层及其他骨干员工,共计178人。

预留部分的激励对象自本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定。(一)激励对象应符合以下条件

1、激励人员须在本激励计划的考核期内于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激励计划的,不得参与本激励计划;

3、激励对象中不包括公司现任监事、独立董事、持股5%以上的主要股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

(二)有下列情形之一的任何人员,不能成为本激励计划的激励对象

1、最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选;

2、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;

3、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;

4、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;

5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

6、中国证监会认定的其他情形。

(三)公司监事会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 股票期权的来源、数量和分配

一、股票期权的来源和数量

1、本激励计划的股票来源

本激励计划涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行公司A股普通股。

2、激励计划标的股票的数量

本激励计划拟向所有激励对象授予5,000万份股票期权,占本激励计划公告时公司股本总额151,937.5555万股的3.29%。其中,首次授予4,500万份,占本激励计划拟授予股票总数的90%,占本计划公告时公司股本总数的2.96%;预留500万份,占本激励计划拟授予股票总数的10%,占本计划公告时公司股本总额的0.33%。

公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本计划公告时公司股本总额的10%。任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票累计未超过本计划公告时公司股本总额的1%。

二、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	占本计划公告时公司总股本的比例
程桂松	董事、副总裁	140	2.80%	0.09%
张正	董事、副总裁、董事会秘书	140	2.80%	0.09%
朱翠云	首席技术官	90	1.80%	0.06%
王国友	董事、财务总监	80	1.60%	0.05%
董事和高级管理人员小计		450	9.00%	0.30%
核心技术(业务)骨干人员		4050	81.00%	2.67%
预留		500	10.00%	0.33%
合计		5000	100%	3.29%

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现任监事、独立董事、持股5%以上的主要股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

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%。本次激励计划拟授予的股票期权总数不超过本计划公告时公司股本总额的10%。

3、预留股票期权的授予须在每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、业绩考核条件等相关事宜,经公司监事会核实后,在指定网站按要求及时准确披露相关信息。预留股票期权将在首次授权日起12个月内授予。

第四章 激励计划的有效期、授权日、等待期、行权安排、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

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,将终止实施本激励计划,未授予的股票期权失效。

预留授予的股票期权的授予日由董事会在股东大会审议通过本激励计划后12个月内确认。

三、等待期

股票期权授予后即行锁定。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;预留的股票期权均分为两个等待期,分别为12个月和24个月。等待期均自授予之日起计。激励对象根据本激励计划获授的股票期权在等待期内不得转让、用于担保或偿还债务。

四、可行权日

自股票期权激励计划授权日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的交易日,但下列期间不得行权:

1、公司定期报告公告前三十日内,因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的,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、中国证监会及本所规定的其他期间。

五、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并由公司注销。

六、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、规范性文件和《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、规范性文件和《公司章程》中对公司董事、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》、《深圳证券交易所股票上市规则》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

第五章 股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

一、首次授予股票期权的行权价格

首次授予股票期权的行权价格为每股4.41元,即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有效期内以每股4.41元的价格购买1股公司股票的权利。

二、首次授予股票期权的行权价格的确定方法

首次授予股票期权行权价格不低于股票票面金额,且不低于下列价格较高者:

1、本激励计划公告前1个交易日公司股票交易均价为每股4.04元;

2、本激励计划草案公告前20个交易日的公司股票交易均价为每股4.41元。

三、预留授予股票期权行权价格的确定方法

预留部分股票期权在每次授予前,需召开董事会审议通过相关议案,并披露授予情况的摘要。预留部分股票期权的行权价格不低于股票票面金额,且不低于下列价格较高者:

1、预留股票期权授予董事会决议公布前1个交易日公司股票交易均价;

2、预留股票期权授予董事会决议公布前20个交易日、60个交易日或者120个交易日公司股票交易均价之一。

第六章 股票期权的授予和行权条件及行权安排

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。

(一)华孚时尚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;

3、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;

4、法律法规规定不得实行股权激励的;

5、中国证监会认定的其他情形。

(二)激励对象未发生如下任一情形:

1、最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选;

2、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;

3、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;

4、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;

5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

6、中国证监会认定的其他情形。

二、股票期权的行权条件

(一)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;

3、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;

4、法律法规规定不得实行股权激励的;

5、中国证监会认定的其他情形。

(二)、激励对象未发生以下任一情形:

1、最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选;

2、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;

3、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;

4、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;

5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

6、中国证监会认定的其他情形。

(三)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2021年,2022年,2023年;预留的股票期权分两期行权,行权考核年度为2022年、2023年。公司将对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	指标
第一个行权期	2021年归属于上市公司股东的净利润不低于20,000万元
第二个行权期	2022年归属于上市公司股东的净利润不低于30,000万元
第三个行权期	2023年归属于上市公司股东的净利润不低于40,000万元

(四)个人层面绩效考核要求

激励对象个人考核按照公司内部考核制度分年进行考核,根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果,具体如下:

绩效考核等级	可行权系数
A	1.00
B	0.80
C	0.50
D(否决项)	0.00

注:激励对象当年实际行权比例=可行权系数×激励对象当年计划行权额度。

否决项:如果在考核期间出现违法违纪、重大安全事故、环保事故以及其 它严重损害公司声誉、市场形象的事项,主要责任人当年的考核结果等级为 不合格。

(五)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并由公司注销。

(六)考核指标的科学性和合理性说明

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。

公司层面业绩指标为净利润。净利润是反映公司经营效益及管理绩效最重要的指标,能够树立较好的资本市场形象。经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用,公司为本次激励计划拟定的公司层面的业绩考核指标为2021年-2023年归属于上市公司股东的净利润为不低于20,000万元、30,000元、40,000万元。

除公司层面的业绩考核外,公司还对个人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。

第七章 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当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:

[illegible]

4、增发、派息

公司在发生增发新股及派息的情况下,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当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:

[illegible]

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

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。公司应当聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》及《公司章程》和本激励计划的规定向董事会出具专业意见。

第八章 股票期权会计处理方法

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,公司将按照下列会计处理方法对公司股权激励计划成本进行计量和核算。

一、会计处理方法

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”。

二、股票期权公允价值及确定方法

根据《企业会计准则第11号——股份支付》及《企业会计准则第22号——金融工具确认和计量》的相关规定,公司采用Black-Scholes期权定价模型,并以2021年1月11日为计算的基准日,对首次授予的股票期权的公允价值进行预测。

三、预计股票期权实施对各期经营业绩的影响

公司按照相关估值工具确定授予日股票期权的公允价值,公司暂以4.5元/股作为首次授予股票期权的授权日公司股票的价格(授权日期权理论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4.41元/股,并最终确认本计划的股份支付费用,该等费用将在本计划的实施过程中按行权的比例摊销。由本计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据中国会计准则要求,本激励计划首次授予的股票期权4,500万份(不包含预留部分)总费用预计为405万元。前述总费用由公司在实施股票期权激励计划的等待期,在相应的年度内按每次行权比例分摊。假设授予日为2021年2月初,则2021年至2024年股票期权成本摊销情况测算见下表:

单位:万元

年度	行权比例	激励成本	2021年	2022年	2023年	2024年
第一次行权	40%	162	135	27	0	0
第二次行权	30%	121.5	50.63	60.75	10.12	0
第三次行权	30%	121.5	33.75	40.5	40.5	6.75
合计(万元)	100%	405	219.38	128.25	50.62	6.75

以上为公司以目前信息初步估计的结果,具体金额将以实际授权日计算的股份公允价值为准。本次股权激励费用将在经常性损益中列支,会对公司的业绩造成一定影响,但不会直接减少公司净资产,也不会直接影响公司的现金流量,激励对象达到行权条件购买公司股票会增加公司的股本。

考虑到股票期权激励计划对公司发展产生的正向积极作用,由此激发研发生产、运营管理、业务销售等团队的积极性,提高经营效率,由此可见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。

第九章 本激励计划的实施程序

一、股票期权的实施程序

1、董事会下设的薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划草案,并提交董事会审议。

2、公司董事会应当依法对本激励计划作出决议。董事会审议本激励计划时,与激励对象存在关联关系的董事应当回避表决。董事会应当在审议通过本激励计划并履行公示、公告程序后,将本激励计划提交股东大会审议;同时提请股东大会授权,负责实施股票期权的授予、行权和注销等工作。

3、独立董事及监事会应当就本激励计划是否有利于公司持续发展,是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。

4、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东大会前,通过公司网站或者其他途径,在公司内部公示激励对象的姓名和职务(公示期不少于10天)。监事会应当对股权激励名单进行审核,充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本激励计划前5日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

5、公司应当对内幕信息知情人在股权激励计划草案公告前6个月内买卖本公司股票及其衍生品种的情况进行自查,说明是否存在内幕交易行为。

6、公司股东大会在对本次股票期权激励计划进行投票表决时,独立董事应当就本次股票期权激励计划向所有的股东征集委托投票权。股东大会应当对《管理办法》第九条规定的股权激励计划内容进行表决,并经出席会议的股东所持表决权的2/3以上通过,单独统计并披露除公司董事、监事、高级管理人员以及单独或合计持有公司5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。

公司股东大会审议股权激励计划时,作为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东,应当回避表决。

7、本激励计划经公司股东大会审议通过,公司董事会根据股东大会授权,自股东大会审议通过本激励计划之日起60日内授出权益并完成登记、公告等相关程序。董事会根据股东大会的授权办理具体的股票期权行权、注销等事宜。

二、股票期权的授予程序

1、股东大会审议通过本激励计划后,公司与激励对象签署《股票期权授予协议》,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,预留股票期权的授予方案由董事会确定并审议批准。

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、公司授予股票期权前,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结算事宜。

6、股权激励计划经股东大会审议通过后,公司应当在60日内授予激励对象股票期权并完成公告、登记。公司董事会应当在授予的股票期权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,本激励计划终止实施,董事会应当为此承担责任。

预留权益的授予对象应当在本计划经股东大会审议通过后12个月内明确,超过12个月未明确激励对象的,预留权益失效。

三、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。董事会应当就本激励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,公司将统一办理行权事宜;对于未满足行权条件的激励对象,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、公司激励对象股票期权行权前,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结算事宜。

3、激励对象可对已行权的股票期权进行转让,但应当符合有关法律、法规和规范性文件的规定。

四、本激励计划的变更程序

1、公司在股东大会审议之前拟变更本激励计划的,需经董事会审议通过。

2、公司对已通过股东大会审议的本激励计划进行变更的,应当提交股东大会审议,且不得包括下列情形:

(1)导致加速行权的情形;

(2)降低行权价格的情形。

3、独立董事、监事会应当就变更后的方案是否有利于上市公司的持续发展,是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形发表独立意见。律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

五、本激励计划的终止程序

1、公司在股东大会审议之前拟终止实施本激励计划的,需经董事会审议通过。

2、公司在股东大会审议通过之后拟终止实施本激励计划的,应当提交股东大会审议。

3、律师事务所应当就公司终止实施本激励计划是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

4、本激励计划终止时,公司应当注销股票期权,并按照《公司法》的规定进行处理。

5、公司注销股票期权前,应当向证券交易所提出申请,经证券交易所确认后,由登记结算公司办理登记结算事宜。

第十章 公司与激励对象的权利与义务

一、公司的权利和义务

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,经公司董事会薪酬与考核委员会批准并报公司董事会备案,可以注销激励对象尚未行权的股票期权。

2、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,经公司董事会薪酬与考核委员会批准并报公司董事会备案,可以注销激励对象尚未行权的股票期权。

3、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。

4、公司不得为激励对象依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。

5、公司应当根据激励计划、中国证监会、证券交易所、登记结算公司等的有关规定,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、登记结算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。

6、法律、法规规定的其他相关权利义务。

二、激励对象的权利和义务

1、激励对象应当按照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、激励对象的资金来源为自筹资金。

3、激励对象获授的股票期权在等待期内不得转让或用于担保或偿还债务。

4、激励对象应当按照本计划规定锁定其获授的股票期权。

5、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它税费。

6、法律、法规规定的其他相关权利义务。

第十一章激励计划变更、终止和其他事项

一、公司控制权变更、合并、分立

若因任何原因导致公司发生控制权变更、合并、分立的情况时,本激励计划不作变更,仍按照本计划执行。

二、激励对象发生个人情况变化

(一)职务变更

激励对象职务发生变更,但仍为公司的董事、高级管理人员、中层管理人员、或核心技术(业务)人员,或者被公司委派到控股公司、参股公司或分公司任职,则已获授的股票期权不作变更。

但是,激励对象因不能胜任岗位工作、考核不合格、触犯法律、违反职业道德、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,激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权,并由公司注销。

若激励对象成为独立董事或其他不能持有公司股票的人员,激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权,并由公司注销。

(二)解雇或辞职

公司因经营考虑单方面终止或解除与激励对象订立的劳动合同、聘用合同,或激励对象因为个人绩效考核不合格、不能胜任工作被公司解雇,或激励对象主动提出辞职,或因劳动合同到期,双方不再续签劳动合同的,激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权,并由公司注销。

激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄漏公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉被解聘时,激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权,并由公司注销。

(三)丧失劳动能力

激励对象因工伤丧失劳动能力而离职时,其获授的股票期权将完全按照丧失劳动能力前本计划规定的程序进