

B80 Disclosure

信息披露

(上接B079版)

期权数据:

(4) 派息、增发
公司在发生派息、增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

2. 行权价格的调整方法

若激励对象期权前有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项，应对行权价格进行相应的调整，但任何调整不得导致行权价格低于股票面值。调整方法如下：

(1) 资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

 $P = P_0 \times (1 + n)$ 其中： P_0 为调整前的行权价格； n 为每股本的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比例； 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。

(5) 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。

3. 股票期权激励计划调整的程序

当出现前述情形时，在股东大会授权情况下，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，同时公告法律意见书。

(八) 股票期权的会计处理方法

按照行权企业会计准则第11号——股份支付》的规定，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，并按照股票期权授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

1. 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》和《关于公允价值确定的相关规定》，需要对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2023年10月20日用该模型对授予的185.00万股股票期权进行预测(公司授予日进行正式测算)。

(1) 标的股票的公允价值(假设授予日收盘价为2023年10月20日收盘价)

(2) 有效期分别为：16个月、28个月(授予日至每期首个行权日的期限)

(3) 波动率分别为：167.73%、19.2143% (采用深证成指最近12个月、28个月的波动率)

(4) 无风险利率：1.50%、2.10% (分别采用中国人民银行制定的金融机构1年期、2年期存款基准利率)

2. 股票期权使用的摊销方法

公司按照相关工具值得到授予日股票期权的公允价值，并最终确认本激励计划的股份支付费用，该费用将在本激励计划的实施过程中按行权比例摊销。从本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设公司在2023年底首次授予股票，股票期权激励计划首次授予的185.00万股股票期权应确认的总费用为93.54万元。根据中国会计准则要求，本激励计划首次授予的股票期权对各期会计成本的影响如下所示：

| 首次授予股票期权数据 (万股) | 需摊销的公允价值(万元) | 2023年 (万元) | 2024年 (万元) | 2025年 (万元) | 2026年 (万元) |
|--------------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 185.00 | 93.54 | 42.08 | 61.17 | 31.70 | 6.03 |

说明：1. 上述本摊销预测并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授予日、授予日收盘价和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关，同时提请股东注意可能产生的摊销影响。

2. 上述本摊销预测对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

公司以目前信息初步估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，股票期权费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。若考虑股票期权激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发激励对象的积极性，提高经营效率，降低代理成本，本激励计划带来的公司业绩提升将高于因其带来的费用增加。

本摊销预测是在一定的参数假设和定价模型的基础上计算的，实际股票激励成本将根据董事会会确定的总费用为93.54万元。根据中国会计准则要求，本激励计划首次授予的股票期权对各期会计成本的影响如下所示：

第六章 公司和激励对象发生异动的处理

(一) 公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格；已获授但未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

1. 最近12个月内因证券交易所认定为不适当人选；

2. 最近12个月内因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. 法律法规规定不得实行股权激励的情形；

5. 中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

(二) 公司出现下列情形之一的，本计划不作变更。

1. 公司控制权发生变更；

2. 公司出现合并、分立的情形。

(三) 公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，导致不符合权益授予条件或解除限售/行权安排的，未披露的权益不得授予，激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司统一注销；已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司统一回购注销，回购价格为授予价格。

激励对象因获得奖励而受损的，公司或其子公司负有责任的，其赔偿金额应由公司或其子公司承担。

(四) 公司因二级市场价格环境等因素导致本激励计划失去激励意义，达不到预期激励效果，则公司董事会可以决定对某一批次全部尚未行权的股票期权注销，对某一批次全部尚未解除限售的限制性股票按授予价格回购注销。

1. 激励对象如因以下情形之一而失去参与本计划的资格，激励对象已解除限售的限制性股票/已行权的股票期权继续有效，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票将由公司以授予价格回购注销；已获授但尚未行权的股票期权由公司注销：

1. 最近12个月内因证券交易所认定为不适当人选；

2. 最近12个月内因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. 具体法律法规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情形；

6. 中国证监会认定的其他情形。

(二) 激励对象发生职务变更，但仍由公司（包括公司及其控股子公司、分公司）内任职的，并属于本计划规定的激励岗位范围内的，其获授的权益仍然按照职务变更前本计划的规定执行。

2. 若激励对象成为公司独立董事、监事而不具备激励对象资格的，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票/股票期权不得解除限售，由公司按授予价格回购注销；激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司按授予价格回购注销。

(三) 激励对象因下列原因离职（即不在公司及其控股子公司、分公司任职的），其已解除限售的限制性股票/已行权的股票期权继续有效，除条款另有规定外，已获授但尚未解除限售的限制性股票将由公司以授予价格回购注销；已获授但尚未行权的股票期权由公司注销：

1. 激励对象与公司的聘用合同到期，双方再续约的；

2. 激励对象与公司的聘用合同未到期，因本人原因被辞退的。

因激励对象所愿离职的激励对象，其离职前个人已完成上一个年度个人业绩考核且满足本计划规定的限制性股票/股票期权当解除限售/行权条件的，若其上年一度业绩同时符合本计划限制性股票/股票期权当解除限售/行权条件，则该激励对象亦可申请解除限售/行权其当期的相关权益，其余尚未解除限售的限制性股票由公司以授予价格回购注销，尚未行权的股票期权由公司注销。

(四) 激励对象按照国家法规及公司规定正常退休，其获授的权益根据本计划继续有效。

(五) 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. 激励对象因执行职务丧失劳动能力而离岗的，其获授的权益将完全按照丧失劳动能力前本激励计划的规定进行，其个人绩效考核结果不再纳入解除限售/行权条件；

2. 激励对象因非执行职务丧失劳动能力而离岗的，其获授的权益将完全按照丧失劳动能力前本激励计划的规定进行，其个人绩效考核结果不再纳入解除限售/行权条件；

(六) 激励对象因自身原因，其获授的权益将由其继承人为持有，已获授但尚未解除限售/行权的限制性股票/股票期权按照其继承人持有的规定进行，其个人绩效考核结果不再纳入解除限售/行权条件。继承人在继承前需缴纳完限售限制性股票已解除限售部分/股票期权已行权部分的个人所得税，并在相应后一年度再次行权时将相关的个人所得税交由公司代扣代缴。

2. 激励对象因非执行职务丧失劳动能力而离岗的，其已获授但尚未解除限售的股票由公司回购注销，回购价格为授予价格；其已获授但尚未行权的股票期权由公司注销。

(七) 激励对象与公司的聘用合同未到期，未经公司同意擅自离职的，或激励对象因触犯纪律、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而导致的职务变更，若因前述原因导致被公司辞退的，其已获授但尚未行权的股票期权由公司注销，其已获授但尚未解除限售限制性股票，由公司按照授予价格与董事会确定的回购回公司股票收盘价孰低的价格回购注销；针对其已解除限售/行权部分的限制性股票/股票期权，董事会有权向激励对象追回其已转让的股票所获的全部税后收益。如激励对象不願归还相关收益，则董事会可诉讼或以其其他方式继续追缴。

(八) 其它未明规定的特殊情况由董事会认定，并确定其处理方式。

三、公司与激励对象之间争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象因发生争议，按照本激励计划和《股权激励授予协议书》的规定解决；规定不明的，双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成的，任何一方应提交公司所在地有管辖权的人民法院诉讼解决。

第七章 附则

一、本激励计划在公司股东大会审议通过后实施。

二、本激励计划由公司董事会负责解释。

深圳市索菱实业股份有限公司

第五届董事会第六次会议决议公告

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。

深圳市索菱实业股份有限公司（以下简称“公司”）第五届董事会第六次会议通知于2023年10月15日以电子邮件、电话、微信等方式发出，会议于10月20日上午在公司会议室以现场结合通讯表决方式举行。会议应出席董事6名，实际出席董事6名。本次会议由董事长盛家方先生主持。公司监事、高级管理人员列席了会议。会议召集和召开符合《公司法》和《公司章程》的有关规定。经与会董事审议，以记名投票表决方式审议通过了以下议案：

1. 以6票同意，0票反对，0票弃权，审议通过《关于〈公司2023年限制性股票与股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》。

为了进一步建立健全长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心管理人员及核心技术（技术）骨干人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合起来，促进公司业绩持续增长，并使员工分享公司发展成果，实现公司与员工的共同发展。董事会同意公司根据相关法律法规、制度和规范性文件以及《公司章程》的有关规定，经与会董事审议，以记名投票表决方式审议通过了以下议案：

1. 以6票同意，0票反对，0票弃权，审议通过《关于〈公司2023年限制性股票与股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》。

具体的议案内容详见公司同日在巨潮资讯网披露的《深圳市索菱实业股份有限公司2023年限制性股票与股票期权激励计划（草案）》与《深圳市索菱实业股份有限公司2023年限制性股票与股票期权激励计划（草案）摘要》。

独立董事对上述议案发表了独立意见，详见公司同日在巨潮资讯网披露的《独立董事关于第五届董事会第六次会议相关事项的独立意见》。

本公司尚需提交公司股东大会审议。

1. 以6票同意，0票反对，0票弃权，审议通过《关于〈公司2023年限制性股票与股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》。

具体的议案内容详见公司同日在巨潮资讯网披露的《深圳市索菱实业股份有限公司2023年限制性股票与股票期权激励计划（草案）》与《深圳市索菱实业股份有限公司2023年限制性股票与股票期权激励计划（草案）摘要》。

独立