

证券简称：北京科锐

证券代码：002350

北京科锐配电自动化股份有限公司 股票期权激励计划（草案修订稿）



北京科锐配电自动化股份有限公司

二〇一一年十二月

声 明

1、本公司及董事会全体成员保证本激励计划内容真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

2、本次激励对象中，无公司独立董事，无公司监事，无持股 5% 以上的主要股东或实际控制人，也无持股 5% 以上的主要股东或实际控制人的配偶及直系近亲属。本次全部激励对象均未同时参加两个或以上上市公司的股权激励计划。

特别提示

1、本激励计划依据《公司法》、《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、2、3号》及其他有关法律、行政法规，以及《公司章程》制定。

2、北京科锐配电自动化股份有限公司（以下简称“北京科锐”或“公司”）拟向激励对象授予330万份股票期权，其中首次授予股票期权298万份，预留股票期权32万份。涉及的标的股票种类为人民币A股普通股，约占本激励计划签署时公司股本总额12,840万股的2.57%。本激励计划的股票来源为公司向激励对象定向发行股票。

首次授予的股票期权拥有在激励计划有效期内的可行权日按预先确定的行权价格23.92元/股和行权条件购买一股公司股票的权利。

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%。

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、激励对象名单和职务、授予价格等相关事宜，经公司监事会核实后，在指定网站按要求及时准确披露本次授予情况的摘要及激励对象的相关信息。

4、本股票期权激励计划获公司股东大会审议通过后，由董事会确定授权日授予给公司激励对象。公司将在股东大会审议通过之日起30日内，按相关规定召开董事会对激励对象进行首次授予，预留股票期权拟在首次授予日后12个月内公司按相关规定召开董事会对激励对象进行授权，预留股票期权在12个月内未能授出部分，公司将予以注销。

5、本计划的激励对象包括公司的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干及公司董事会认为应当激励的其他员工，不包括独立董事、监事。

6、本激励计划首次授予的股票期权的行权价格为23.92元。行权价格系根据下述两个价格中的较高者：

(1) 股权激励计划(草案)摘要公布前1个交易日的北京科锐股票收盘价23.92元;

(2) 股权激励计划(草案)摘要公布前 30 个交易日内的北京科锐股票平均收盘价 22.56 元。

预留部分的股票期权行权价格的确定方法:

预留部分在每次授权前召开董事会,并披露授权情况的摘要。行权价格取下列两个价格中的较高者:

(1) 预留部分授权情况摘要披露前 1 个交易日公司股票收盘价;

(2) 预留部分授权情况摘要披露前 30 个交易日内的公司股票平均收盘价。

7、北京科锐股票期权有效期内发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细、配股或缩股等事宜,股票期权数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整,行权价格也将做相应的调整。除上述情况外,因其他原因需要调整股票期权数量、行权价格或其他条款的,应经公司董事会做出决议并经股东大会审议批准。

8、行权安排:本次股票期权激励计划有效期为自首次授权日起 5 年。本计划首次授予的股票期权自首次授权日起满 12 个月后,激励对象在未来 48 个月内可以选择 3 期行权,在可行权日内按 30%、30%、40%的行权比例分期行权。首次授予的股票期权各期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1个行权期	自首次授权日起12个月后的首个交易日起至首次授权日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
第2个行权期	自首次授权日起24个月后的首个交易日起至首次授权日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第3个行权期	自首次授权日起36个月后的首个交易日起至首次授权日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

预留股票期权拟在首次授予日后 12 个月内公司按相关规定召开董事会对激励对象进行授权。预留部分的股票期权自相应的授权日起满 12 个月后,激励对

象在未来 48 个月内可以分 3 期行权，在可行权日内按 30%、30%、40%的行权比例分期行权。预留部分的股票期权各期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1个行权期	自该预留股票期权授权日起12个月后的首个交易日起至相应的授权日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
第2个行权期	自该预留股票期权授权日起24个月后的首个交易日起至相应的授权日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第3个行权期	自该预留股票期权授权日起36个月后的首个交易日起至相应的授权日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

每一行权期内未能行权的部分，在以后时间不得行权，由公司负责注销。

每一行权期内生效的股票期权可分两次行权，即第一个行权期内生效的股票期权，可以一次性全部行权或分为两次分别行权，两次行权后或行权期届满仍未行权的股票期权全部注销。

9、行权条件：本激励计划的行权考核年度为 2011 年至 2013 年，分年度进行绩效考核并行权，每个会计年度考核一次，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。各年度绩效考核目标如表所示：

行权期	绩效考核目标
第1个行权期	相比于2010年，2011年净利润增长率不低于60%，2011年净资产收益率不低于8.00%。
第2个行权期	相比于2010年，2012年净利润增长率不低于80%，2012年净资产收益率不低于8.50%。
第3个行权期	相比于2010年，2013年净利润增长率不低于100%，2013年净资产收益率不低于9.00%。

以上净利润指标是指归属于上市公司股东的净利润，以扣除非经常性损益后的净利润与扣除非经常性损益前的净利润二者孰低者作为计算依据；净资产收益率是指扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率。由本次股权激励产生的期权成本将在经常性损益中列支。

如公司业绩考核达不到上述条件，则激励对象相对应行权期所获授的可行权

数量由公司注销。

若根据《北京科锐配电自动化股份有限公司股票期权激励计划实施考核办法》，激励对象考核不合格，则其相对应行权期所获授的但尚未行权的股票期权即被取消。

10、北京科锐承诺不为激励对象依据本股权激励计划获得有关权益工具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。

11、北京科锐在披露本次激励计划（草案）前 30 日内，未发生《上市公司信息披露管理办法》第三十条规定的重大事项，亦不存在增发新股、资产注入、发行可转债等重大事项未实施完毕的情形。

北京科锐承诺，自公司披露本激励计划（草案）至本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。

12、北京科锐因实施本计划发行股票所筹集的资金用于补充公司流动资金。

13、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、北京科锐股东大会批准。

14、审议本股票期权激励计划的股东大会将采取现场投票与网络投票相结合的方式。公司将通过深圳证券交易所交易系统和互联网投票系统向公司股东提供网络形式的投票平台。

15、本股票期权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。

目 录

一、释义	7
二、实施激励计划的目的	8
三、激励对象的确定依据和范围	8
四、激励计划所涉及的标的股票来源和数量	12
五、激励对象获授的股票期权分配	13
六、激励计划有效期、授权日、可行权日、标的股票禁售期	14
七、股票期权行权价格及确定方法	15
八、股票期权的获授条件和行权条件	16
九、股票期权激励计划的调整方法和程序	25
十、实施股权激励的财务测算	27
十一、股票期权授予程序及激励对象行权程序	30
十二、公司与激励对象的权利与义务	31
十三、激励计划的变更、终止及其他事项	33
十四、其他	35

一、释义

除非另有说明，以下简称在本文中作如下释义：

公司、本公司、北京科锐	指	北京科锐配电自动化股份有限公司
本计划/激励计划/股权激励计划	指	以北京科锐股票为标的，对高级管理人员及其他员工进行的长期性激励计划
股票期权	指	每份股票期权在满足行权条件时拥有在本计划有效期内的可行权日以行权价格和行权条件购买一股北京科锐股票的权利
激励对象	指	依据本计划获授股票期权的人员
标的股票	指	根据本激励计划，激励对象有权购买的公司股票
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
行权	指	激励对象根据本激励计划，在规定的行权期内以预先确定的价格和条件购买公司股票的行为
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票的价格
《激励考核办法》	指	《北京科锐配电自动化股份有限公司股票期权激励计划实施考核办法》
《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）》
证监会	指	中国证券监督管理委员会
深交所	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

二、实施激励计划的目的

为进一步完善法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动管理者和重要骨干的积极性，吸引和保留优秀管理人才、核心技术人员和业务骨干；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；激励个人与公司共同分享企业发展的成果，保证企业的长期稳健发展；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》，制订本股票期权激励计划。

三、激励对象的确定依据和范围

1、激励对象确定的法律依据

本计划激励对象是依据《公司法》、《证券法》、《管理办法》及《公司章程》等有关法律、法规和规范性文件，结合公司实际情况而确定。

2、激励对象

（1）激励对象包括公司的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干及公司董事会认为应当激励的其他员工，不包括独立董事、监事。

激励对象中不存在同时参加两个或以上上市公司的股权激励计划的情形。激励对象中不存在持股 5% 以上的主要股东或实际控制人，也无持股 5% 以上的主要股东或实际控制人的配偶及直系近亲属。

截至 2010 年 12 月 31 日，公司共有员工 947 人，本次股权激励计划首次授予激励对象人数为 76 人，占职工总数量的比例为 8.03%。激励对象人员如下：

序号	姓名	职位
1	韩明	董事、总经理
2	安志钢	董事、副总经理、董事会秘书
3	申威	副总经理
4	王建	副总经理
5	朱明	副总经理
6	中层管理人员、核心技术（业务）骨干（共 71 人）	

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，报经公司股东大会批准。

经公司监事会核实，本次股票股权激励计划激励对象名单如下：

序号	类别	姓名	职位
1	董事、高级管理人员	韩明	董事、总经理
2		安志钢	董事、副总经理、董事会秘书
3		申威	副总经理
4		王建	副总经理
5		朱明	副总经理
6	中层管理人员	杨菁	办公室主任
7		张文安	办公室副主任
8		李金明	财务部经理
9		余迎芳	财务部副经理
10		王海涛	资本运营部经理
11		刘卓妮	资本运营部副经理、证券事务代表
12		王艳	企管部副经理
13		胡炳东	人力资源部副经理
14		管生林	市场部见习产品经理
15		季慧峰	市场部箱变产品部经理
16		王美珍	储运部经理
17		王彦军	技术研发中心主任助理
18		唐国政	技术研发中心研发一室副主任
19		叶祖标	技术研发中心研发二室副主任
20		张薇彤	技术研发中心研发三室副主任
21		张宏波	技术研发中心研发四室副主任
22		董良	技术研发中心研发五室副主任
23		吴学焯	技术研发中心研发五室副主任
24		杨茜	技术研发中心研发六室副主任
25		柳国良	变电事业部副总经理
26		陈文军	变电事业部工程部副经理
27		张冰松	变电事业部户内开关产品部经理
28		葛志凯	变电事业部开关元件部经理
29		刘涛	变电事业部综合管理部副经理
30		张海峰	配电开关事业部总经理助理
31		姜德璋	配电开关事业部户外开关产品部经理
32		于海涛	配电开关事业部综合管理部副经理

33		陈志强	箱变事业部 GRC 产品部副经理
34		韩桂红	箱变事业部箱变产品部副经理
35		胡震方	箱变事业部销售业务部经理
36		祁建	箱变事业部研发部经理
37		于胜	箱变事业部综合管理部经理
38		何剑平	自动化事业部技术总监
39		付中民	自动化事业部副总经理
40		邱勇	自动化事业部工程部经理
41		李大鹏	自动化事业部故障指示器产品部副经理
42		李卫	自动化事业部自动化装置产品部副经理
43		张秋英	自动化事业部综合管理部经理
44		陈如言	北京科锐先锋电气销售有限公司副总经理
45		马克	北京科锐先锋电气销售有限公司总经理助理
46		伍绪强	北京科锐先锋电气销售有限公司总经理助理
47		张振龙	北京科锐先锋电气销售有限公司总经理助理
48		王昊	北京科锐先锋电气销售有限公司销售分部经理
49		张前明	北京科锐先锋电气销售有限公司销售分部经理
50		郑继辉	北京科锐先锋电气销售有限公司销售分部经理
51		汪春来	北京科锐先锋电气销售有限公司销售分部经理
52		穆立华	北京科锐先锋电气销售有限公司销售分部经理
53		王方磊	北京科锐先锋电气销售有限公司销售分部经理
54		周仕武	武汉科锐电气有限公司总经理
55		李昱峰	上海科锐环保科技有限公司副总经理
56		赵集庄	郑州祥和科锐环保设备有限公司副总经理
57	核心技术 (业务) 骨干	张广瀚	企管部网络技术主管
58		阿进福	技术研发中心研发二室工艺研发主管
59		王同阁	技术研发中心研发二室机械研发主管
60		邵学先	技术研发中心研发三室机械研发主管
61		王海	技术研发中心研发四室无线通讯研发主管
62		赵亮	技术研发中心研发四室硬件研发工程师
63		林中一	技术研发中心研发五室硬件研发主管
64		李春光	技术研发中心研发五室软件研发工程师
65		张弢	技术研发中心研发五室硬件研发工程师
66		韩玉玺	技术研发中心研发五室硬件研发工程师
67		黄继荣	变电事业部户内开关产品部电气设计主管
68		余升富	变电事业部户内开关产品部机械设计主管
69		熊刚	变电事业部户内开关产品部售后服务主管

70		段卫平	配电开关事业部户外开关产品部技术主管
71		张东	配电开关事业部户内开关产品部机械设计工程师
72		刘彦春	配电开关事业部户外开关产品部生产主管
73		易海军	配电开关事业部户外开关产品部市场主管
74		马刚	配电开关事业部综合管理部售后服务主管
75		赵远	配电开关事业部综合管理部售后服务主管
76		卢栩	自动化事业部工程部市场主管

备注：北京科锐先锋电气销售有限公司为本公司的全资子公司；武汉科锐电气有限公司、上海科锐环保科技有限公司和郑州祥和科锐环保设备有限公司均为本公司的控股子公司。

预留授予部分的激励对象由董事会提出，经监事会核实后，公司在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。

公司决定，本次股权激励计划预留的 32 万份股票期权将在首次授予日起 12 个月内授予新引进（或者新晋升）的技术领军人才、优秀销售人才和中高级管理人才，这主要是基于以下考虑：

（1）强化公司核心竞争力，保持产品创新，技术创新能力的需要。

相对领先的技术水平是我公司的核心竞争力。为实现公司上市后“上规模、上速度、上台阶”的整体规划要求，公司必须根据市场需求不断研发新技术、推出新产品，强化公司的核心竞争力，提高公司产品的盈利能力。为此，公司不断加大研发投入，引进和稳定大批技术骨干和技术领军人才。公司目前的配电网故障定位系统、永磁机构开关、模块化变电站等业务处于不断上升的阶段，公司为保持良好的增长势头，提高公司产品的核心技术，需要在产品升级，优化设计，元件开发等方面做大量研发工作。预留部分股票期权能够对引进技术人才、稳定研发队伍、保持公司的技术优势起到积极作用。

（2）提高公司市场占有率，拓宽销售渠道，拓展工作领域的需要。

我公司在电力领域具有较高的市场占有率和良好的声誉，但在激烈的市场竞争中，闭关自守、画地为牢是没有出路的。根据公司整体发展规划，公司将在继续巩固电力市场占有率的同时，不断开拓铁路等电力系统以外的市场，这就需要一批具有相应业务专长的优秀销售人才。预留部分股票期权能够对引进销售人才、开拓新市场起到积极作用。

（3）优化公司治理结构，进行产业布局，提高管理水平的需要。

随着公司经营规模的扩大，公司法人治理结构有待进一步优化，公司管理水平有待进一步提高。根据公司整体规划，当前和今后一个时期，公司将收购兼并一些与公司业务相互补充且技术水平较高的企业，与此同时，还将对现有子公司加大投入，并新设立一批子公司，以形成覆盖面广、战斗力强、互为补充、互相支持的产业布局。因此，培养和引进一批优秀的中高级管理人员，特别是能够独挡一面的得力干将，就成为公司的当务之急。预留部分股票期权能够对引进管理人员、提高管理水平、完善产业布局起到积极作用。

预留股票期权拟在首次授予日后 12 个月内公司按相关规定召开董事会对激励对象进行授权，预留股票期权在 12 个月内未能授出部分，公司将予以注销。

3、激励对象确定的考核依据

激励对象必须经《激励考核办法》考核合格。

4、有下列情形之一的，不能成为本激励计划的激励对象：

（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的；

（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的；

（3）具有《公司法》第 147 条规定的不得担任董事、监事、高级管理人员情形的。

如在本激励计划实施过程中，激励对象出现以上任何规定不得参与激励计划情形的，公司将终止其参与本激励计划的权利，收回并注销其已被授予但尚未行权的全部股票期权。

四、激励计划所涉及的标的股票来源和数量

1、授出股票期权的数量

本计划拟授予激励对象330万份股票期权，每份股票期权拥有在可行权日以行权价格和行权条件购买一股公司人民币普通股的权利。

2、标的股票来源

公司将通过向激励对象定向发行股票作为本计划的股票来源。

3、标的股票数量

本计划拟授予激励对象的股票期权涉及的标的股票数量共330万股，占目前公司股本总额的比例为2.57%。其中首次授予298万份，占本激励计划所涉及股票总数的90.30%，占本激励计划签署时公司股本总额的2.32%；预留32万份，占本激励计划所涉及股票总数的9.70%，占本激励计划签署时公司股本总额的0.25%。

五、激励对象获授的股票期权分配

1、股票期权在各激励对象间的分配情况如表所示：

姓名	职务	本次获授的股票期权份数(万份)	占本次授予期权总数的比例	占目前总股本的比例
韩明	董事、总经理	20	6.061%	0.156%
安志钢	董事、副总经理、 董事会秘书	15	4.545%	0.117%
申威	副总经理	15	4.545%	0.117%
王建	副总经理	15	4.545%	0.117%
朱明	副总经理	15	4.545%	0.117%
中层管理人员、核心技术（业务）骨干 （共 71 人）		218	66.061%	1.698%
预留期权数		32	9.697%	0.249%
合计		330	100.00%	2.570%

2、公司聘请律师对上述激励对象的资格和获授是否符合《上市公司股权激励管理办法（试行）》及本计划出具专业意见。

3、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，激励对象中没有持有公司 5%以上股权的主要股东或实际控制人及其配偶、直系近亲属。

4、上述任何一名激励对象累计获授的股票期权所涉及的股票总数不超过公司总股本的 1%。

5、上述任何一名激励对象获授的股票期权不得转让或用于担保或偿还债务。

6、公司监事会需对上述激励对象进行核查，并在股东大会上就核实情况予以说明。

六、激励计划有效期、授权日、可行权日、标的股票禁售期

1、本计划的有效期

本计划有效期为自股票期权授权日起五年时间。

2、本计划的授权日

本计划授权日在本计划报中国证监会备案且中国证监会无异议、北京科锐股东大会审议批准后由股东大会授权董事会确定。首次授予的股票期权的授权日不得晚于公司股东大会审议通过本计划后的 30 日，预留股票期权拟在首次授予日后 12 个月内公司按相关规定召开董事会对激励对象进行授权。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 个工作日；

（4）其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后 2 个工作日。

3、计划的可行权日

本计划的激励对象自本期激励计划授权日起满 12 个月后方可开始行权。激励对象应按本激励计划规定的安排分期行权，可行权日为公司定期报告公布后的第二个交易日至下一次定期报告公布前 10 个交易日内，可行权日必须为计划有效期内的交易日，但不得为下列区间日：

（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。

激励对象必须在期权有效期内行权完毕，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。

4、标的股票的禁售期

（1）激励对象通过本计划所获得公司股票的锁定、转让期限和数量限制应遵循《公司法》、《证券法》、《深圳证券交易所股票上市规则》及其他法律法规和《公司章程》的规定。

（2）激励对象为公司董事和高级管理人员的，每年转让其持有的北京科锐股票不得超过其所持有的公司股份总数的百分之二十五，在离职后六个月内不得转让其所有的公司股份；上述人员不得将其持有的公司股票在买入后六个月内卖出，或者在卖出后六个月内又买入，由此所得收益归公司所有，公司董事会应当收回其所得收益。

（3）若在股票期权有效期内《公司法》、《证券法》等相关法律法规关于董事、高级管理人员转让所持有公司股票的相关规定进行了修改，上述人员转让其持有北京科锐的股票，应当符合转让时《公司法》等相关法律法规及北京科锐《公司章程》的规定。

七、股票期权行权价格及确定方法

1、行权价格

首次授予股票期权的行权价格为23.92元。

2、首次授予行权价格的确定方法

首次授予行权价格的确定方法为：行权价格取下述两个价格中的较高者：

（1）股权激励计划（草案）摘要公布前1个交易日的公司股票收盘价23.92元；

（2）股权激励计划（草案）摘要公布前30个交易日内的公司股票平均收盘价22.56元。

3、预留部分的股票期权行权价格的确定方法

预留部分在每次授权前召开董事会，并披露授权情况的摘要。行权价格取下述两个价格中的较高者：

（1）预留部分授权情况摘要披露前1个交易日的公司股票收盘价；

（2）预留部分授权情况摘要披露前30个交易日内的公司股票平均收盘价。

八、股票期权的获授条件和行权条件

（一）股票期权的获授条件

1、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）中国证监会认定的其他情形。

2、激励对象未发生如下任一情形：

（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的；

（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的；

（3）具有《公司法》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员情形的。

（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、根据公司《股票期权激励计划考核办法》，激励对象上一年度绩效考核合格。

2、行权安排：

本次股票期权激励计划有效期为自首次授权日起 5 年。本计划首次授予的股票期权自首次授权日起满 12 个月后，激励对象在未来 48 个月内可以选择 3 期行权，在可行权日内按 30%、30%、40%的行权比例分期行权。

首次授予的股票期权各期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1个行权期	自首次授权日起12个月后的首个交易日起至首次授权日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
第2个行权期	自首次授权日起24个月后的首个交易日起至首次授权日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第3个行权期	自首次授权日起36个月后的首个交易日起至首次授权日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

预留股票期权拟在首次授予日后 12 个月内公司按相关规定召开董事会对激励对象进行授权。预留部分的股票期权自相应的授权日起满 12 个月后，激励对象在未来 48 个月内可以分 3 期行权，在可行权日内按 30%、30%、40%的行权比例分期行权。

预留部分的股票期权各期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1个行权期	自该预留股票期权授权日起12个月后的首个交易日起至相应的授权日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%

第2个行权期	自该预留股票期权授权日起24个月后的首个交易日起至相应的授权日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第3个行权期	自该预留股票期权授权日起36个月后的首个交易日起至相应的授权日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

每一行权期内未能行权的部分，在以后时间不得行权，由公司负责注销。

每一行权期内生效的股票期权可分两次行权，即第一个行权期内生效的股票期权，可以一次性全部行权或分为两次分别行权，两次行权后或行权期届满仍未行权的股票期权全部注销。

3、行权条件：

本激励计划的行权考核年度为 2011 年至 2013 年，分年度进行绩效考核并行权，每个会计年度考核一次，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。各年度绩效考核目标如表所示：

行权期	绩效考核目标
第1个行权期	相比于2010年，2011年净利润增长率不低于60%，2011年净资产收益率不低于8.00%。
第2个行权期	相比于2010年，2012年净利润增长率不低于80%，2012年净资产收益率不低于8.50%。
第3个行权期	相比于2010年，2013年净利润增长率不低于100%，2013年净资产收益率不低于9.00%。

以上净利润指标是指归属于上市公司股东的净利润，以扣除非经常性损益后的净利润与扣除非经常性损益前的净利润二者孰低者作为计算依据，净资产收益率是指扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率。由本次股权激励产生的期权成本将在经常性损益中列支。

本次股权激励计划绩效考核指标的设定主要考虑公司所处行业未来发展状况、同行业可比上市公司业绩及公司实际经营情况等因素，从制定本次股权激励计划有利于公司的长远、持续发展角度，合理且切合实际地设置了公司的绩效考核指标。

（1）公司所处行业未来发展状况

公司属于输配电及控制设备制造业，公司主营业务为 12kV 配电、控制设备及 35kV 永磁开关设备的研发、生产和销售。

公司所处行业的发展与国家电力投入紧密相关，易受国家宏观政策、能源发展战略等因素影响。进入“十二五”，电力行业投资从 2011 年开始将进入一个新的增长期，国家电网预计“十二五”期间投资 1.6 亿元，比较“十一五”期间，国家电网完成的 1.2 万亿元投资增加近 4000 亿元，投资规模有所增长，但将呈现电网智能化建设及农网升级改造需求大幅提升的趋势。

公司所处行业竞争激烈，由于国网公司实行配电设备集中招标方式，使得市场竞争进一步加剧，而产品价格总体呈下降趋势，产品所需的部分原材料价格及人工成本均不同程度的上涨，行业的整体毛利率水平下滑。得益于国家“十二五”期间电力投资规模扩大的影响，行业所属企业获得新的发展机遇的同时，亦将面临较大挑战。

（2）同行业可比上市公司业绩及公司实际经营情况比较

①同行业可比上市公司及公司 2008 年度、2009 年度、2010 年度营业收入增长率和净利润增长率指标如下：

股票代码	公司简称	2010 年度		2009 年度		2008 年度	
		营业收入 增长率	净利润 增长率	营业收入 增长率	净利润 增长率	营业收入 增长率	净利润 增长率
002074	东源电器	16.82%	-51.73%	-14.11%	-29.06%	37.46%	5.43%
002112	三变科技	-19.88%	19.51%	-0.95%	15.69%	16.09%	16.83%
002168	深圳惠程	12.29%	17.46%	30.14%	40.82%	31.44%	33.37%
002169	智光电气	5.04%	4.69%	17.78%	52.13%	32.42%	-13.36%
002180	万力达	19.40%	22.97%	-0.48%	-18.82%	10.01%	-28.27%
002298	鑫龙电器	18.85%	7.03%	22.44%	32.30%	13.43%	18.05%
002339	积成电子	30.43%	20.40%	10.30%	11.72%	11.29%	30.25%
002452	长高集团	-22.66%	-39.46%	-1.42%	10.65%	16.72%	9.84%
300018	中元华电	-17.45%	-24.02%	32.72%	39.47%	2.20%	48.32%

300040	九洲电气	24.21%	14.98%	25.94%	32.80%	30.41%	26.58%
各年度 平均数值	--	6.71%	-0.82%	12.24%	18.77%	20.15%	14.70%

注：净利润指归属于普通股股东的扣除非经常性损益的净利润。下同。

单位：万元

股票代码	公司简称	2010 年度		2009 年度		2008 年度	
		营业收入	净利润	营业收入	净利润	营业收入	净利润
002074	东源电器	46613.9	1124.6	39901.5	-29.06%	46454.3	5.43%
002112	三变科技	87295.8	3954.6	108951.2	15.69%	109997.0	16.83%
002168	深圳惠程	35297.7	7347.7	31434.0	38.37%	24154.5	33.37%
002169	智光电气	46121.6	4001.0	43908.7	52.13%	37281.3	-13.36%
002180	万力达	14421.9	2490.5	12078.7	-18.82%	12137.2	-28.27%
002298	鑫龙电器	60952.7	3884.2	51285.4	32.30%	41885.5	18.05%
002339	积成电子	39464.9	4776.4	30258.1	11.72%	27433.8	30.25%
002452	长高集团	30428.2	4438.8	39343.3	10.65%	39909.3	9.84%
300018	中元华电	12954.9	4212.5	15692.5	39.47%	11823.5	48.32%
300040	九洲电气	46826.7	5083.0	37698.8	32.80%	29933.0	26.58%
各年度 平均数值	--	42037.8	4131.3	41055.2	18.52%	38100.9	14.70%
净利润 增长率平均值	--	9.66%					
营业收入 增长率平均值	--	10.19%					

公司近三年营业收入和净利润增长率数据如下：

项目	2010 年	2009 年	2008 年
净利润（万元）（扣非）	4691.98	6891.83	5677.69
净利润增长率（较上一年度）	-31.92%	21.38%	46.87%
净利润增长率平均值	12.11%		
营业收入（万元）	56630.11	56053.78	48305.51
营业收入增长率（较上一年度）	1.03%	16.04%	26.09%
营业收入增长率平均值	14.39%		

公司股权激励净利润考核指标设置为：以 2010 年净利润为基数，2011 年、2012 年、2013 年净利润增长不低于 60%、80%、100%，相当于平均净利润增长率不低于 35.33%（含激励成本），高于同行业可比上市公司净利润增长率平均值 9.66% 及公司前三年净利润增长率平均值 12.11%，主要原因在于国网在十二期间投资力度加大，公司采取相应市场开拓措施，加强内部管理，加大研发力度和新产品推出使净利润在 2010 年的基础上大幅提高，体现了公司较高的成长性，该增长目标水平有较高的挑战性。

根据股权激励设定的业绩考核条件，加上需要摊销的股份支付费用，实际需要完成的净利润及其增长情况如下：

激励成本以授予日股价为 35.88 元进行测算：

项目（单位：万元）	2010 年	2011 年	2012 年	2013 年
公司设置的定比考核指标（定比 2010）	-	60%	80%	100%
净利润目标值（扣非）	4691.98	7,507.17	8,445.56	9,383.96
激励成本（以授予日股价为 35.88 元进行测算）	-	0.00	1,828.13	1,828.13
加上激励成本后实际完成的净利润	-	7,507.17	10,273.69	11,212.09
实际完成净利润增长率（定比 2010 年）	-	60.00%	118.96%	138.96%
实际完成的净利润增长率（环比）	-	60.00%	36.85%	9.13%
实际完成的净利润增长率环比平均值	35.33%			

②同行业可比上市公司及公司 2008 年度、2009 年度、2010 年度净资产收益率指标如下：

股票代码	公司简称	净资产收益率				净资产收益率变动幅度		
		2010 年度	2009 年度	2008 年度	2007 年度	2010 年度	2009 年度	2008 年度
		①	②	③	④	⑤=①-②	⑥=②-③	⑦=③-④
002074	东源电器	2.86%	6.30%	9.55%	10.04%	-3.44%	-3.25%	-0.49%
002112	三变科技	8.69%	7.94%	7.35%	6.94%	0.75%	0.59%	0.41%
002168	深圳惠程	13.56%	12.13%	9.26%	12%	1.43%	2.87%	-2.74%
002169	智光电气	10.14%	11.67%	8.42%	32.74%	-1.53%	3.25%	-24.32%

002180	万力达	7.24%	6.19%	7.84%	28.66%	1.05%	-1.65%	-20.82%
002298	鑫龙电器	8.25%	14.32%	17.09%	17.3%	-6.07%	-2.77%	-0.21%
002339	积成电子	6.52%	17.93%	18.94%	19.27%	-11.41%	-1.01%	-0.33%
002452	长高集团	7.48%	26.04%	32.01%	49.14%	-18.56%	-5.97%	-17.13%
300018	中元华电	6.52%	26.61%	61.92%	55.64%	-20.09%	-35.31%	6.28%
300040	九洲电气	6%	17.04%	15.46%	15.43%	-11.04%	1.58%	0.03%
各年度平均数值		7.73%	14.62%	18.78%	24.72%	-6.89%	-4.17%	-5.93%
2008-2010 年平均值		13.71%			-	-5.66%		

注：净资产收益率指扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率。下同。

公司近几年净资产收益率数据如下：

项目	2010 年度	2009 年度	2008 年度	2007 年度
净资产收益率	5.60%	25.78%	23.55%	17.38%
2008-2010 年平均值	18.31%			-
变动幅度（较上一年度）	-20.18%	2.23%	6.17%	-
2008-2010 年变动幅度平均值	-3.93%			-

从上述各表对比可以看出，2008-2010 年三年期间公司的主要财务指标均好于同行业公司，再通过下表对比，可以看出 2008 年-2010 年公司的净利润指标的增长和变动情况也好于同行业公司。

	08-10 年三年平均净资产收益率	08-10 年三年平均收入环比增长率	08-10 年三年平均净利润环比增长率	08-10 年三年平均净资产收益率环比增长率
本公司	18.31%	14.39%	12.11%	-3.93%
10 家样本平均	13.71%	10.19%	9.66%	-5.66%

公司 2010 年上市后当年净利润出现较大幅度下降，主要原因是 2010 年国家电网和南方电网公司改变了采购模式，导致公司毛利率下降，但此现象并非公司个别情况，同行业的公司在 2010 年也普遍遇到同样问题。

公司 2010 年上市后当年净资产收益率出现大幅下滑主要原因是募集资金到位导致净资产大幅增加而募投项目尚未产生效益所致，但通过与公司上市时间相

近的同行业公司对比，可以发现公司三年平均净资产收益率下降情况远小于同行业上市公司。

证券代码	证券简称	上市日期	2008-2010 年 平均净资产收益率环比变动
002298	鑫龙电器	2009 年 9 月	-3.02%
002339	积成电子	2010 年 1 月	-4.25%
002452	长高集团	2010 年 7 月	-13.89%
300018	中元华电	2009 年 10 月	-16.37%
300040	九洲电气	2010 年 1 月	-3.14%
样本平均			-8.13%
002350	北京科锐	2010 年 2 月	-3.93%

公司股权激励业绩考核指标与 2008-2010 年期间业绩指标的纵向对比：

2008-2010 年平均净利润	2011-2013 年平均净利润 (含激励成本)	2011-2013 年平均净利润 (不含激励成本)
5753.83 万元	9664.32 万元	8445.56 万元
2008-2010 年平均净利润 环比增长	2011-2013 年平均净利润 环比增长(含激励成本)	2011-2013 年平均净利润 环比增长(不含激励成本)
12.11%	35.33%	27.87%

注：净资产收益率为加权。

本次股权激励成本摊销等因素，公司将净资产收益率指标定为 8.00%、8.50%、9.00%，股权激励考核期间的净资产收益率指标的平均值及变动幅度均高于公司历史数据。

综上所述，公司基于对自身所处行业发展的判断、公司历史业绩的客观情况，同时综合考虑了市场竞争进一步加剧、同行业可比上市公司业绩、原材料及人工成本上升、本次股权激励成本摊销等因素，合理地制定了本次股权激励的各项考核指标，该等考核指标符合公司实际经营发展情况，有利于公司业绩的提升，体现了公司管理层对持续经营能力有较强信心及较高挑战，能够对激励对象起到很好的激励作用，最终推动公司的长远、持续、稳定发展。

如公司业绩考核达不到上述条件，则激励对象相对应行权期所获授的可行权

数量由公司注销。

若根据《北京科锐配电自动化股份有限公司股票期权激励计划实施考核办法》，激励对象考核不合格，则其相对应行权期所获授的但尚未行权的股票期权即被取消。

（三）实施股权激励计划对公司及中小股东的影响

1、对公司持续经营能力的影响

公司实施股票期权激励计划将进一步完善公司的法人治理结构，建立和完善对公司高级管理人员和核心技术、核心业务人员的长期激励和约束机制，进一步健全中高层核心管理人员的激励考核体系，稳定核心技术和核心业务员工以及吸引移动增值服务方面的优秀人才，提高公司的市场竞争能力和可持续发展能力，保证公司发展战略和经营目标的实现，形成公司与个人共同持续发展的企业文化，激励长期价值的创造，并促进公司保持长期、持续、稳定的发展。

2、对公司股东权益的影响

北京科锐股票期权激励计划的行权价格已经确定，并高于近日公司的股价，根据股票期权激励计划形成的利益机制，只有当北京科锐的股票价格上涨，激励对象才会获得利益，因此，股票期权激励计划的内在机制对于激励对象和广大中小股东的利益是一致的，不会损害中小股东利益。

为防止股票价格的非理性上涨或人为操纵，股票期权激励计划还规定了公司净利润增长率、年度加权平均净资产收益率以及激励对象考核合格等多项行权条件，这将大大降低激励对象因股票价格非理性上涨或人为操纵股票而获利的可能性，保护中小股东利益。

此外，激励对象在行权时相当于认购了公司定向发行的新股，增加了公司现金流。同时，由于行权价格高于公司目前的每股净资产，预计激励对象行权后，北京科锐的每股净资产也会随之增加，从而有利于增加股东权益，使激励对象与中小股东利益保持一致。

综上所述，股票期权激励计划能够将经营管理者的利益与股东财富的增值有

机地结合起来，建立股东与职业经理团队之间的利益共享与约束机制；有利于吸引与保留优秀管理人才和业务骨干；有利于公司提高市场竞争力和持续经营能力，从而有利于实现股东权益的持续增值，更好的维护广大中小股东的利益。

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

若在行权前北京科锐有资本公积金转增股本、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 股北京科锐股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的股票期权数量。

3、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。

4、增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的数量不做调整。

（二）行权价格的调整方法

若在行权前北京科锐有派息、资本公积金转增股本、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、资本公积金转增股本、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）； P 为调整后的行权价格。

2、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。

3、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。

4、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 为股权登记日当天收盘价； 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。

5、增发

公司在发生增发新股的情况下，行权价格不做调整。

在行权前北京科锐有资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项，经以上公式调整后的行权价格不得为负。

（三）调整程序与授权

1、公司股东大会授权公司董事会依据本激励计划所列明的原因调整股票期权数量和行权价格。董事会调整股票期权数量和行权价格后，应按照有关主管机关的要求进行审批或备案，及时公告并通知激励对象。公司应聘请律师就上述调整是否符合《上市公司股权激励管理办法（试行）》、《公司章程》和本激励计划的规定向董事会出具专业意见。

2、因其他原因需要调整股票期权数量、行权价格或其他条款的，应经公司董事会做出决议并经股东大会审议批准。

十、实施股权激励的财务测算

1、对股票期权理论价值的测算

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，公司选择Black-Scholes模型对授予的股票期权的公允价值进行测算。由于激励对象的准确行权时间和数量无法预估，且股票期权对应的股票占总股本的比例不大，故我们的估算未考虑激励对象行权产生的业绩摊薄效应。

具体公式模型及相关参数取值如下：

$$C = S \times N(d_1) - X \times e^{(-R_f T)} \times N(d_2)$$

$$d_1 = \frac{\ln(S/X) + R_f T + T\delta^2 / 2}{\delta \sqrt{T}}$$

$$d_2 = d_1 - \delta \sqrt{T}$$

其中：C 为期权的理论价值，S 为标的股票授予日的价格，X 为期权的行权价格， R_f 为无风险收益率的连续复利率，T 为期权的剩余存续期限， δ 为期权标的股票价格的波动率，N(...)是累计正态分布函数，ln(...)是自然对数函数。相关

参数取值如下：

（1）行权价格 X ：本激励计划中股票期权行权价格为人民币 23.92 元。

（2）授权日的价格 S ：35.88 元。暂以相当于行权价格的 1.5 倍进行测算。

（3）剩余存续期限 T ：每个行权期的股票期权剩余存续期限分别为 2 年、3 年、4 年。

第一期股票期权剩余存续期限为授予日至授予日起 24 个月内的最后一个交易日止，为 2 年；第二期股票期权剩余存续期限为授予日至授予日起 36 个月内的最后一个交易日止，为 3 年；第三期股票期权剩余存续期限为授予日至授予日起 48 个月内的最后一个交易日止，为 4 年。

（4）期权标的股票价格的波动率 δ ：按股权激励计划（草案）摘要公布前一年交易日的股价测算年化波动率为 47.43%。

计算波动率时选取的时间区间为 2010 年 3 月 10 日到 2011 年 3 月 9 日收盘价前复权。

（5）无风险收益率 R_f ：以中国人民银行制定的金融机构存款基准利率来代替无风险收益率。以中国人民银行制定的 2 年期存款基准利率 3.90% 代替在第一行权期行权的股票期权的无风险收益率；以 3 年期存款基准利率 4.50% 代替在第二行权期行权的股票期权的无风险收益率；以 3 年期存款基准利率 4.50% 和 5 年期存款基准利率 5.00% 的算术平均值 4.75% 代替在第三行权期行权的股票期权的无风险收益率。

（6）分红率：0.42。考虑到公司过往分红情况，暂以每股现金分红 0.1 元进行测算， $\text{分红率} = 0.1 / \text{行权价格 } 23.92 = 0.42$

根据上述参数，计算得出公司本激励计划首次授予的股票期权（不含预留部分）的公允价值如下：

行权期	期权份数（万份）	每份期权价值（元）	公允价值（万元）
第一个行权期	89.4	16.02	1432.60
第二个行权期	89.4	17.89	1599.47

第三个行权期	119.2	19.42	2314.68
合计	298	—	5346.75

2、实施股票期权激励计划对公司财务状况、经营业绩和现金流量的影响

假设全部激励对象均符合本计划规定的行权条件且在各行权期内全部行权，根据上述测算，需要摊销的股票期权成本为5346.75万元。

（1）根据《企业会计准则第11号-股份支付》的有关规定，根据《企业会计准则第11号-股份支付》的有关规定，按可行权的股票期权的数量和授权日的公允价值，以权益结算的股份支付换取职工提供服务的，应当以授予职工权益工具的公允价值计量并计提相关成本费用。因此，实施激励计划将会影响公司净利润、净资产收益率等指标。

本次股票期权的有效期限设定为5年，假设2012年1月1日为股票期权激励计划的首次授权日，则该等期权的有效期限可至2017年1月1日。将上述期权理论价值对应的管理费用进行分摊，预计各年分摊费用明细如下（不含预留部分）：

项目	第一期股票期权	第二期股票期权	第三期股票期权	年度摊销费用合计（万元）
公允价值	1432.60	1599.47	2314.68	—
剩余存续期限	2012年1月1日至2014年1月1日	2012年1月1日至2015年1月1日	2012年1月1日至2016年1月1日	—
总摊销月数	24个月	36个月	48个月	—
2011年摊销月数	0个月	0个月	0个月	—
2011年需摊销费用（万元）	0	0	0	0
2012年摊销月数	12个月	12个月	12个月	—
2012年需摊销费用（万元）	$1432.60/24 \times 12 = 716.30$	$1599.47/36 \times 12 = 533.16$	$2314.68/48 \times 12 = 578.67$	1828.13
2013年摊销月数	12个月	12个月	12个月	—
2013年需摊销费用（万元）	$1432.60/24 \times 12 = 716.30$	$1599.47/36 \times 12 = 533.16$	$2314.68/48 \times 12 = 578.67$	1828.13
2014年摊销月数	—	12个月	12个月	—
2014年需摊销费用（万元）	—	$1599.47/36 \times 12 = 533.16$	$2314.68/48 \times 12 = 578.67$	1111.83
2015年摊销月数	—	—	12个月	—
2015年需摊销费用（万元）	—	—	$2314.68/48 \times 12 = 578.67$	578.67

（注：上述数据均保留至小数点后两位，可能存在细微差异，系由于计算过程中采用四舍五入所形成。）

受期权行权数量的估计与期权授权日公允价值的预测性影响，公司预计的期权成本总额会与实际授予日确定的期权成本总额会存在差异。

预留股票期权参照上述方法进行处理。

（2）股票期权费用是公司不付现费用，对股票期权费用的确认不会直接减少公司净资产，也不会直接影响公司的财务状况。当激励对象行权时，将相应增加公司的总股本、净资产，并降低资产负债率。

（3）若激励对象行权，公司总股本将增加，并获得融资现金流入。按照激励对象全部行权测算，公司获得资金的最大金额为7893.6万元。

3、股票期权的会计处理方法

（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布莱克—斯科尔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。

（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”。

十一、股票期权授予程序及激励对象行权程序

（一）股票期权授予程序

1、股票期权激励计划报中国证监会备案且中国证监会无异议，并经公司股东大会批准；

2、自公司股东大会审议通过股权激励计划之日起 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权，并完成登记、公告等相关程序；预留股票期权拟在首次授予日后 12 个月内公司按相关规定召开董事会对激励对象进行授权；

3、公司董事会薪酬与考核委员会对本激励计划规定的各项授权条件逐项比对，提出授权的具体安排；

4、公司监事会对董事会薪酬与考核委员会提出的授权安排进行核实；

5、公司与激励对象就双方的权利和义务达成有关协议；

6、公司董事会在授权日将股票期权授予激励对象。

（二）激励对象行权的程序

1、激励对象向薪酬与考核委员会提交《股票期权行权申请书》，提出行权申请，确定行权的数量，并交付相应的购股款项；

2、董事会授权薪酬与考核委员会对申请人的行权资格、行权数额与行权条件审查确认；

3、激励对象的行权申请经薪酬与考核委员会确认后，公司向证券交易所提出行权申请；

4、经证券交易所确认后，由登记结算公司办理登记结算事宜。

十二、公司与激励对象的权利与义务

（一）公司的权利义务

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确认并报公司董事会批准，可以取消激励对象尚未行权的股票期权。该部分授权后取消行

权的股票期权，由公司收回并注销。

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确认并报公司董事会批准，可以取消激励对象尚未行权的股票期权。该部分授权后取消行权的股票期权，由公司收回并注销。

3、公司根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应交纳的个人所得税及其它税费。

4、公司不得为激励对象依股票期权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、公司应当根据股票期权激励计划、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、激励对象应按照本激励计划的规定行权的资金来源自筹资金。

3、激励对象有权且应当按照本激励计划的规定行权，并按规定锁定股份。

4、激励对象获授的股票期权不得转让或用于担保或偿还债务。

5、激励对象因本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、激励对象在行权后离职的，应当在2年内不得在竞争对手处从事相同或类似相关工作。

如果激励对象在行权后离职，并在2年内在竞争对手处从事相同或类似工作

的，激励对象应当将其因行权所得全部收益返还给公司，并承担与其行权所得收益同等金额的违约金，给公司造成损失的，还应同时向公司承担赔偿责任。

7、法律、法规规定的其他相关权利义务。

（三）其他说明

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力，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执行。

十三、激励计划的变更、终止及其他事项

（一）公司控制权变更

若因任何原因导致公司的实际控制人发生变化，所有授出的股票期权不作变更。

（二）激励对象发生职务变更、离职、死亡

1、职务变更

激励对象职务发生变更，但仍为公司的董事（不含独立董事）、高级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工作岗位、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，经公司董事会薪酬与考核委员会确认并报公司董事会批准，可以取消激励对象尚未行权的股票期权。若激励对象成为独立董事、监事或其他不能持有公司股票或股票期权的人员，则应取消其所有尚未行权的股票期权。

2、解雇或辞职

激励对象因为个人绩效考核不合格、不能胜任工作，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而被公司解聘

的，自离职之日起所有未行权的股票期权即被取消。

激励对象因辞职而离职的，自离职之日起所有未行权的股票期权即被取消。

3、丧失劳动能力

激励对象导致丧失劳动能力的，其所获授的股票期权不作变更，仍可按规定行权。

4、退休

激励对象因达到国家和公司规定的退休年龄退休而离职的，其所获授的股票期权不作变更，仍可按规定行权。

5、死亡

激励对象死亡的，自死亡之日起所有未行权的股票期权即被取消。但激励对象因执行职务死亡的，公司应当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。

对于因上述原因被取消或失效的股票期权，或因个人业绩考核原因被取消的期权，由公司收回并注销。

（三）在本计划有效期内公司出现下列情况时，公司终止实施本计划，不得向激励对象继续授予新的股票期权，激励对象根据本计划已获授但尚未行使的股票期权终止行使并被注销。

- 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。

（四）在本计划实施过程中，激励对象出现如下情形之一的，其已获授但尚未行权的期权应当终止行权：

- 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的；

- 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的；
- 3、具有《公司法》第147条规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员情形的。

十四、其他

- 1、本激励计划自经公司股东大会批准之日起生效；
- 2、本激励计划的解释权属于公司董事会。

北京科锐配电自动化股份有限公司

二〇一一年十二月十三日