



深圳市兴森快捷电路科技股份有限公司 首期股票期权激励计划（草案）

修订稿

2011 年 7 月

声 明

本公司全体董事、监事保证本激励计划不存在虚假记载、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、本股票期权激励计划依据《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、2、3 号》等法律、法规和规范性文件，以及深圳市兴森快捷电路科技股份有限公司（以下简称“本公司”或“兴森科技”）《公司章程》制定。

2、本激励计划拟授予激励对象 180 万份股票期权，每份股票期权拥有在可行权日以预先确定的行权价格和行权条件购买 1 股本公司人民币普通股的权利。其中首次授予股票期权 162 万份，预留股票期权 18 万份，预留部分占本激励计划拟授予股票期权数量总额的 10%。

鉴于公司 2010 年度实施了每 10 股派 4 元人民币现金（含税）和以资本公积金向全体股东每 10 股转增 10 股的权益分派方案，公司股权激励计划中股票期权数量做相应调整。股票期权数量调整为 360 万股，其中首期股票期权数量为 324 万股，预留股票期权为 36 万股，预留部分占本激励计划拟授予股票期权数量总额的 10%。

3、本激励计划拟授予的股票期权数量为 180 万份，涉及标的股票数量为 180 万股，占当前公司股本总额 11,170 万股的 1.61%。公司将通过向激励对象定向发行人民币 A 股普通股股票作为本激励计划的股票来源。

鉴于公司 2010 年度实施了每 10 股派 4 元人民币现金（含税）和以资本公积金向全体股东每 10 股转增 10 股的权益分派方案，公司股权激励计划中股票期权数量做相应调整。股票期权数量调整为 360 万股，涉及标的股票数量为 360 万股，占目前公司股本总额 22,340 万股的 1.61%。

4、首次授予的每份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 60 元和行权条件购买一股公司股票的权利。

鉴于公司 2010 年度实施了每 10 股派 4 元人民币现金（含税）和以资本公积金向全体股东每 10 股转增 10 股的权益分派方案，公司股权激励计划中行权价格做相应调整。行权价格调整为 29.8 元/股。

预留股票期权的行权价格在该部分股票期权授予时由董事会按照相关法律法规确定。

5、股票期权有效期内发生资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股或派息、增发股票等事项，股票期权的数量和行权价格将做相应的调整。股东大会授权董事会依前述已列明的原因调整股票期权数量或行权价格。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。

6、本股票期权激励计划有效期为自股票期权授权日起六年。首次授予的股票期权自本激励计划授权日起满 24 个月后，激励对象在可行权日内按 25%、25%、25%、25%的行权比例分四期行权。预留部分股票期权自该部分期权授权日起满 24 个月后，激励对象在可行权日内按 30%、30%、40%的行权比例分三期行权。

7、主要行权条件：在本股票期权激励计划有效期内，以 2010 年净利润为基数，2012-2015 年相对于 2010 年的净利润增长率分别不低于 70%、100%、140%、190%。2012-2015 年各年加权平均净资产收益率不低于 15%、15.5%、16%、16.5%。

8、本公司承诺不为激励对象获取有关权益提供贷款以及其他形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

9、本草案对于期权费用的测算是基于 2010 年 11 月 30 日为股票期权授权日的假设前提下做出的。最终股票期权的授权日确定目前还存在不确定性，这将对期权费用的最终确定产生影响。

10、兴森科技承诺，自公司此次披露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。

11、本激励计划必须满足如下条件后方可实施：在中国证监会备案无异议且经公司股东大会审议通过。

12、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，审议本次激励计划。公司发出召开股东大会通知后，独立董事将就本激励计划向所有股东公开征集委托投票权。

13、公司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，股东可以在网络投票时间内通过上述系统行使表决权。

14、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授权，并完成登记、公告等相关程序。

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

释 义	6
一、实施股票期权激励计划的目的	8
二、股票期权激励对象的确定依据和范围	8
（一）激励对象的确定依据.....	8
（二）激励对象的范围.....	9
三、股票期权数量、涉及标的股票数量及来源	10
（一）授出股票期权的数量.....	10
（二）标的股票数量.....	10
（三）标的股票来源.....	10
四、股票期权激励对象的分配情况	11
五、激励计划的有效期、授权日、可行权日、标的股票禁售期	12
（一）本计划的有效期.....	12
（二）本计划的授权日.....	12
（三）本计划的等待期.....	12
（四）本计划的可行权日.....	12
（五）标的股票的禁售期.....	13
六、股票期权行权价格和行权价格的确定方法	14
（一）首次授予的股票期权.....	14
（二）预留股票期权.....	14
七、股票期权的获授条件和行权条件	15
（一）股票期权的获授条件.....	15
（二）股票期权的行权条件.....	15
（三）行权期安排.....	17
八、股票期权激励的会计处理及对经营业绩的影响	18
（一）股票期权的会计处理.....	18
（二）股票期权总成本测算.....	18

（三）股票期权对公司经营业绩的影响.....	19
九、股票期权激励计划的调整方法和程序.....	20
（一）股票期权数量的调整方法.....	20
（二）行权价格的调整方法.....	21
（三）股票期权激励计划调整的程序.....	22
十、股票期权授予程序及激励对象行权程序.....	23
（一）股票期权授予程序.....	23
（二）激励对象行权的程序.....	23
十一、公司与激励对象的权利与义务.....	24
（一）公司的权利义务.....	24
（二）激励对象的权利和义务.....	25
（三）其他说明.....	25
十二、股票期权激励计划变更、终止.....	25
十三、其他.....	27

释 义

兴森科技/上市公司/ 本公司/公司	指	深圳市兴森快捷电路科技股份有限公司，股票代码： 002436
股票期权激励计划、 激励计划、本计划	指	深圳市兴森快捷电路科技股份有限公司首期股票期 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力
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	本公司向激励对象授予股票期权的日期
等待期	指	股票期权授权日至股票期权每个行权期首个可行权 日之间的时间
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	激励对象根据股票期权激励计划，在规定的期间内以 预先确定的价格和条件购买上市公司股份的行为
行权价格	指	上市公司向激励对象授予股票期权时所确定的、激励 对象购买上市公司股份的价格
有效期	指	从股票期权首次授权日起到股票期权失效止的时间 段
《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、2、3 号》

《公司章程》	指	《深圳市兴森快捷电路科技股份有限公司章程》
《考核办法》	指	《深圳市兴森快捷电路科技股份有限公司首期股票期权激励计划考核办法》
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

一、实施股票期权激励计划的目的

为了进一步完善公司治理结构，增强公司管理团队和业务骨干对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，兴森科技依据《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，以及兴森科技《公司章程》制定本激励计划。本激励计划的目的为：

- 1、通过股票期权激励计划，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；
- 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、充分调动公司中层及以上管理人员、核心业务（技术）骨干人员的主动性、积极性和创造性，增强公司管理团队和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、提升公司凝聚力，并为保留和引进优秀的管理人才和业务骨干提供了一个良好的激励平台。

二、股票期权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》、《激励办法》、《备忘录》及其他有关法律、法规和规范性文件以及兴森科技《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按照在公司任职时间、岗位任职时间及绩效考核情况确定的目前担任公司中层及以上管理人员、核心业务（技术）骨干人员。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司董事会提名，并经公司监事会核实确定。

（二）激励对象的范围

激励对象包括按照在公司任职时间、岗位任职时间及绩效考核情况确定的公司中层及以上管理人员、核心业务（技术）骨干人员共计 162 人，占目前公司员工总数的 7%。

1、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董事、监事、持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人，不包括持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人的配偶及直系亲属，也不包括公司首次公开发行股票并上市前已经持有公司股份的员工。

2、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 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、高级管理人员情形的。

如在公司本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、收回并注销其已被授予但尚未行权的股票期权。

3、激励对象的核实

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。

三、股票期权数量、涉及标的股票数量及来源

（一）授出股票期权的数量

本激励计划拟授予激励对象 180 万份股票期权，每份股票期权拥有在可行权日以预先确定的行权价格和行权条件购买 1 股本公司人民币普通股的权利。其中首次授予股票期权 162 万份，预留股票期权 18 万份，预留部分占本激励计划拟授予股票期权数量总额的 10%。

鉴于公司 2010 年度实施了每 10 股派 4 元人民币现金（含税）和以资本公积金向全体股东每 10 股转增 10 股的权益分派方案，公司股权激励计划中股票期权数量做相应调整。股票期权数量调整为 360 万股，其中首期股票期权数量为 324 万股，预留股票期权为 36 万股，预留部分占本激励计划拟授予股票期权数量总额的 10%。

（二）标的股票数量

本激励计划拟授予的股票期权数量为 180 万份，涉及标的股票数量为 180 万股，占当前公司股本总额 11,170 万股的 1.61%。

鉴于公司 2010 年度实施了每 10 股派 4 元人民币现金（含税）和以资本公积金向全体股东每 10 股转增 10 股的权益分派方案，公司股权激励计划中股票期权数量做相应调整。股票期权数量调整为 360 万股，涉及标的股票数量为 360 万股，占目前公司股本总额 22,340 万股的 1.61%。

（三）标的股票来源

公司将通过向激励对象定向发行人民币 A 股普通股股票作为本激励计划的股票来源。

四、股票期权激励对象的分配情况

鉴于公司 2010 年度实施了每 10 股派 4 元人民币现金（含税）和以资本公积金向全体股东每 10 股转增 10 股的权益分派方案，公司股权激励计划中股票期权数量和行权价格做相应调整。股票期权数量调整为 360 万股，其中首期股票期权数量为 324 万股，预留股票期权为 36 万股。

股票期权在各激励对象间的分配情况如下：

序号	姓名	职务	获授期权数量 （万份）	获授期权数量占总期权数 量的比例（万份）	获授期权数量占股 本的比例
1	李志东	副总经理	16	4.44%	0.07%
2	中层管理人员、核心 业务（技术）人员		308	85.56%	1.38%
3	预留股票期权		36	10%	0.16%
合计			360	100%	1.61%

1、公司中层及以上管理人员、核心业务（技术）骨干人员的姓名、职务信息将刊登在深圳证券交易所网站公告。

2、任一激励对象累计获授的股票期权所涉及的标的股票数量不超过公司股本总额的 1%。

3、公司将聘请律师对上述激励对象的资格和获授是否符合《激励办法》及本激励计划出具专业意见。

4、预留股票期权将授予给公司未来需要引进的关键人才及公司董事会认为对公司有特殊贡献需要进行激励的员工。预留股票期权的授予须在授权前召开董事会，确定授权的期权数量、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，及时准确披露授权情况的摘要及激励对象的相关信息，并报中国证监会备案。

五、激励计划的有效期、授权日、可行权日、标的股票禁售期

（一）本计划的有效期

本激励计划有效期为六年，自首次授予股票期权的授权日起计算。

（二）本计划的授权日

本激励计划在报中国证监会备案无异议、获公司股东大会审议通过后，由公司董事会确定授权日期授予给激励对象，授权日必须为交易日。预留股票期权的授权日由授予前召开的董事会确定。

自股东大会审议通过之日起 30 日内，本公司按照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权日后的 24 个月内按照相关规定召开董事会对激励对象进行一次性授予。

授权日不得为下列期间：

- 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，自原预定公告日前 30 日起至最终公告日内；
- 2、公司业绩预告、业绩快报公告前 10 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 个交易日内；
- 4、其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后 2 个交易日内。

（三）本计划的等待期

等待期是指股票期权授予后至股票期权每个行权期首个可行权日之间的时间。本激励计划授予的股票期权的第一个行权期的等待期为 24 个月。

（四）本计划的可行权日

本激励计划授予的股票期权自授权日起满 24 个月后可以开始行权。激励对象应按本激励计划规定的行权比例分期行权，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、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，自原预定公告日前 30 日起至最终公告日后 2 个交易日内；

2、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 个交易日内；

4、其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后 2 个交易日内。

上述“重大交易”、“重大事项”以及“可能影响股价的重大事件”，为公司根据《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。

（五）标的股票的禁售期

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。本次股票期权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》和《公司章程》的规定执行，具体规定如下：

1、激励对象转让其持有的该部分标的股票，应当符合《公司法》、《证券法》、《深圳证券交易所股票上市规则》等法律、法规、规章的规定，以及《公司章程》的规定。

2、公司董事、高级管理人员每年转让其持有的公司股票不得超过其所持有的公司股份总数的 25%，在离职后六个月内不得转让其所有的公司股份，离职六个月后的十二月内通过证券交易所挂牌交易出售本公司股票数量占其所持有本公司股票总数的比例不得超过 50%；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的公司股票的相关规定进行了修改，上述人员转让所持有的公司股票，应当符合转让时《公司法》《证券法》及《公司章程》的相关规定。

六、股票期权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、首次授予的股票期权的行权价格为 60 元，即满足行权条件后，激励对象获授的每份期权可以以 60 元的价格和行权条件购买一股公司股票。

鉴于公司 2010 年度实施了每 10 股派 4 元人民币现金（含税）和以资本公积金向全体股东每 10 股转增 10 股的权益分派方案，公司股权激励计划中股票期权数量和行权价格做相应调整。股票期权数量调整为 360 万股，其中首期股票期权数量为 324 万股，预留股票期权为 36 万股；行权价格调整为 29.8 元/股。

2、行权价格确定方法

股票期权的行权价格不低于下列价格中的较高者：

- （1）本激励计划公布前一个交易日的公司标的股票收盘价（为 59.28 元）；
- （2）本激励计划公布前 30 个交易日公司标的股票算术平均收盘价（为 50.34 元）。

鉴于公司 2010 年度实施了每 10 股派 4 元人民币现金（含税）和以资本公积金向全体股东每 10 股转增 10 股的权益分派方案，公司股权激励计划中股票期权数量和行权价格做相应调整。股票期权数量调整为 360 万股，其中首期股票期权数量为 324 万股，预留股票期权为 36 万股；行权价格调整为 29.8 元/股。

（二）预留股票期权

1、预留股票期权的行权价格在该部分股票期权授予时由董事会确定。

2、行权价格的确定方法

预留部分股票期权的行权价格不低于下列价格中的较高者：

- （1）授予该部分期权的董事会会议召开前一个交易日的公司标的股票收盘价；
- （2）授予该部分期权的董事会会议召开前 30 个交易日内的公司标的股票平均收盘价。

（3）首次授予股票期权的行权价格。

七、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、激励对象未发生以下任一情形

（1）最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人员；

（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》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形；

（4）公司董事会认定的其他严重违反公司有关规定的。

（二）股票期权的行权条件

激励对象行使已获授的股票期权必须同时满足如下条件：

1、根据本公司《考核办法》，激励对象前一年度绩效经考核达到相应的考核要求。

2、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。

3、激励对象未发生以下任一情形

- （1）最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人员；
- （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》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形；
- （4）公司董事会认定的其他严重违反公司有关规定的。

4、等待期考核指标

公司股票期权等待期内，各年度归属于上市公司母公司股东的净利润及归属于上市公司母公司股东的扣除非经常性损益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。

5、公司业绩考核指标

公司会在每个会计年度对公司财务业绩指标进行考核，以达到公司财务业绩指标作为激励对象行权的必要条件。

行权期	财务业绩指标
首次授予股票期权的第一个行权期	2012 年加权平均净资产收益率不低于 15% 以 2010 年净利润为基数，2012 年净利润增长率不低于 70%
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）	2013 年加权平均净资产收益率不低于 15.5% 以 2010 年净利润为基数，2013 年净利润增长率不低于 100%
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）	2014 年加权平均净资产收益率不低于 16% 以 2010 年净利润为基数，2014 年净利润增长率不低于 140%
首次授予股票期权的第四个行权期（预留股票期权的第三个行权期）	2015 年加权平均净资产收益率不低于 16.5% 以 2010 年净利润为基数，2015 年净利润增长率不低于 190%

上述业绩考核指标的设定，主要考虑了公司的历史业绩、同行业可比公司业绩、公司业务所处行业的未来发展等几个因素，并结合公司未来的业务发展定位，从制定本次股票期权激励计划有利于上市公司的快速、持续发展角度，合理设置了公司的业绩考核指标。

上述各年度净利润指标以扣除非经常性损益前后归属于上市公司母公司股东的净利润的较低者为计算依据。同时本次股权激励产生的期权成本将在经常性

损益中列支。

上述各年度加权平均净资产收益率指标以扣除非经常性损益前后归属于上市公司母公司股东的净利润的较低者为计算依据；如果公司发生增发新股，配股等再融资行为，募集资金到位的当年，以扣除募集资金金额后的净资产值作为计算依据。

若公司财务业绩指标达不到上述行权条件，或激励对象相应行权期所获授的股票期权由公司注销。

（三）行权期安排

本股票期权激励计划有效期为自首次授予股票期权的授权日起六年。本激励计划授予的股票期权自授权日起满 24 个月后可以开始行权，激励对象应按本激励计划规定的行权比例分期行权。

1、首次授予的股票期权计划分四次行权：

行权期	行权时间	可行权数量占获授期权数量比例
第一个行权期	自授权日起 24 个月后的首个交易日起至授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	25%
第二个行权期	自授权日起 36 个月后的首个交易日起至授权日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	25%
第三个行权期	自授权日起 48 个月后的首个交易日起至授权日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	25%
第四个行权期	自授权日起 60 个月后的首个交易日起至授权日起 72 个月内的最后一个交易日当日止	25%

2、预留股票期权计划分三次行权：

行权期	行权时间	可行权数量占获授期权数量比例
第一个行权期	自授权日起 24 个月后的首个交易日起至授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自授权日起 36 个月后的首个交易日起至授权日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自授权日起 48 个月后的首个交易日起至授权日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	40%

激励对象符合行权条件但在该行权期内未全部行权的，则未行权的该部分期权由公司注销。

八、股票期权激励的会计处理及对经营业绩的影响

（一）股票期权的会计处理

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的成本进行计量和核算：

（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）股票期权总成本测算

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 模型对本次股权激励计划中授予的股票期权的公允价值进行测算。相关参数取值如下：

（1）标的股票在授权日的价格：59.28 元/股（注：暂取股权激励草案公布前一交易日公司股票的收盘价为参数计算，而期权的公允价值最终以授权日公司股票的收盘价为参数计算）；

（2）行权价格：60 元/股；

（3）无风险收益率：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。采用中国人民银行制定的 3 年期存款基准利率 3.85%代替在第一个行权期行权的股票期权的无风险收益率，以 3 年期和 5 年期存款基准利率的平

均值 4.03%代替在第二个行权期行权的股票期权的无风险收益率，以 5 年期存款基准利率 4.20%代替在第三个和第四个行权期行权的股票期权的无风险收益率，并将上述利率换算成连续复利的无风险利率；

（4）期权的剩余存续期限：首次授予的股票期权，每个行权期所对应股票期权的存续时间分别为 3 年、4 年、5 年和 6 年；

（5）标的股票收益的波动率：47.80%（注：暂取公司股票上市之日至股权激励草案公告前一交易日期间公司股票收益的波动率为参数计算，而期权的公允价值最终以公司股票上市之日至授权日期间公司股票收益的波动率为参数计算）。

根据上述参数，计算得出公司首次授予的股票期权的公允价值如下：

项目	第一个行权期	第二个行权期	第三个行权期	第四个行权期	合计
每份股票期权的公允价值（元/份）	20.82	24.17	27.09	29.56	101.64
期权份数（万份）	40.50	40.50	40.50	40.50	162.00
期权总成本（万元）	843.28	979.01	1097.06	1197.02	4116.37

预留股票期权将按照上述方法进行处理。

鉴于公司 2010 年度实施了每 10 股派 4 元人民币现金（含税）和以资本公积金向全体股东每 10 股转增 10 股的权益分派方案，公司股权激励计划中行权价格做相应调整。行权价格调整为 29.8 元/股。

（三）股票期权对公司经营业绩的影响

根据上述测算，首次授予的 162 万份股票期权总成本为 4,116.37 万元，若与首次授予的股票期权相关的行权条件均能够满足，则上述成本将在首次授予股票期权的等待期内进行摊销。

鉴于公司 2010 年度实施了每 10 股派 4 元人民币现金（含税）和以资本公积金向全体股东每 10 股转增 10 股的权益分派方案，公司股权激励计划中股票期权数量做相应调整。股票期权数量调整为 360 万股，其中首期股票期权数量为 324 万股，预留股票期权为 36 万股。

假设 2011 年 1 月 1 日为公司首次授予股票期权的授权日，则公司将从 2011

年 1 月开始分摊股票期权的成本，具体分摊情况如下：

单位：万

行权期	行权数量	2011 年	2012 年	2013 年	2014 年	2015 年	合计
4	162.00	1,261.65	1,261.65	840.00	513.67	239.40	4,116.37

预留股票期权将按照上述方法进行处理。

公司 2010 年实现净利润(合并报表) 130,068,916.03 元，上述股票期权成本分别占公司 2010 年净利润的 9.70%、9.70%、6.46%、3.95%、1.84%，占比不高。

股权激励计划的实施将激励对象获得的利益和全体股东的利益挂钩，有利于促进公司的长远发展

在首期股票期权授予后，股权激励的内在利益机制决定了整个激励计划的实施将对上市公司持续经营能力和股东权益带来持续的正面影响：当公司业绩提升造成公司股价上涨时，激励对象获得的利益和全体股东的利益成同比例正关联变化。

因此，股权激励计划的实施，建立对公司中层及以上管理人员和核心骨干的中长期激励约束机制，将激励对象的利益与公司的持续经营能力和全体股东利益紧密结合起来，使激励对象的行为与公司的战略目标保持一致，对上市公司持续经营能力的提高和股东权益的增加产生深远且积极的影响，促进公司可持续发展。

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

若在行权前公司有资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、配股或派息等事项，应对行权价格进行相应的调整，但不得低于公司最近一期的每股净资产，不得为负。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股公司股票缩为股股票）； 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，股票期权数量不做调整。

（二）行权价格的调整方法

若在行权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、配股或派息等事项，应对行权价格进行相应的调整，但不得低于公司最近一期的每股净资产，不得为负。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_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； P 为调整后的行权价格。

2、缩股

$$P = P_0 / n$$

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。

（但若按上述计算方法出现 P 小于本公司股票面值 1 元时，则 $P=1$ 元。）

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，股票期权行权价格不做调整。

（三）股票期权激励计划调整的程序

1、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。公司将聘请律师就上述调整是否符合《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。

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，公司将聘请律师就上述调整是否符合《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，并应经公司股东大会审议批准。

十、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、董事会负责拟定激励计划和《考核办法》，并提交董事会审议。
- 2、董事会审议激励计划和《考核办法》，独立董事就激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在损害公司及全体股东利益发表独立意见。
- 3、监事会核实激励对象名单。
- 4、公司聘请律师对激励计划出具法律意见书。
- 5、董事会审议通过股票期权激励计划草案后的 2 个交易日内，公告董事会决议、股票期权激励计划草案及摘要、独立董事意见。
- 6、公司将激励计划有关申请材料报中国证监会备案，并同时抄报证券交易所和深圳市证监局。
- 7、在中国证监会对股票期权激励计划备案申请材料无异议后，公司发出召开股东大会的通知，并同时公告法律意见书。
- 8、独立董事就股票期权激励计划向所有股东征集委托投票权。
- 9、股东大会审议股票期权激励计划，监事会就激励对象名单核实情况在股东大会上进行说明。
- 10、股东大会审议批准后公司与激励对象就双方的权利和义务达成有关协议。
- 11、董事会根据股东大会的授权为激励对象办理股票期权授予的相关事宜。

（二）激励对象行权的程序

- 1、股票期权激励对象向薪酬及考核委员会提交《股票期权行权申请书》，提出行权申请。
- 2、董事会对申请人的行权资格与行权条件审查确认。
- 3、激励对象的行权资格及行权条件经公司董事会确认后，由公司向深圳证

券交易所提出行权申请。

4、经深圳证券交易所确认后，向登记结算公司办理登记结算事宜。

5、激励对象行权后，涉及注册资本变更的，由公司向工商登记部门办理公司变更事项的登记手续。

十一、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批准并报公司董事会备案，可以取消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，可以取消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、公司承诺，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。

7、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、激励对象应按照本激励计划的规定行权的资金来源为自筹资金。
- 3、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。
- 4、激励对象应按照本激励计划的规定行权，并按规定锁定股份。
- 5、激励对象因本计划获得的收益，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。

（三）其他说明

公司确定本激励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。

十二、股票期权激励计划变更、终止

（一）公司控制权变更、合并、分立

若因任何原因导致公司的发生控制权变更、合并、分立的情况时，所有已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、监事、高级管理人员、中层管理人员或核心技术（业务）骨干人员，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、考核不合格而导致职务变更的，其已满

足行权条件的股票期权行权不受影响，但不再享受职务变更以后的股票期权激励。若激励对象成为独立董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。

激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉导致职务变更的，则应取消其所有未行权的股票期权，且董事会有权视情节严重程度追回其已行权获得的全部或部分收益。

2、解雇或辞职

激励对象因为个人绩效考核不合格、不能胜任工作被公司解雇，或主动提出辞职，或因劳动合同到期，双方不再续签劳动合同的，其已满足行权条件的股票期权行权不受影响，但不再享受离职日以后的股票期权激励。

激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉被解聘时，则应取消其所有未行权的股票期权，且董事会有权视情节严重程度追回其已行权获得的全部或部分收益。

3、丧失劳动能力

激励对象因执行职务负伤而导致丧失劳动能力的，其已满足行权条件的股票期权行权不受影响，但不再享受终止服务日以后的股票期权激励。

4、退休

激励对象达到国家和公司规定的年龄退休而离职的，其已满足行权条件的股票期权行权不受影响，但不再享受离职日以后的股票期权激励。

5、死亡

激励对象死亡的（包括因公死亡），其已满足行权条件的股票期权行权不受影响，由其合法继承人在符合行权条件的情况下可以行权，但不再享受终止服务日以后的股票期权激励。

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股票期权，由公司注销，不作其他用途。

（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、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、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，其已获授但尚未行使的期权应当终止行使

- 1、激励对象因被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的，自证券交易所公开谴责或宣布之日起；
- 2、激励对象因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的，自中国证监会作出行政处罚决定之日起；
- 3、激励对象具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的，自其具有该情形之日起。

（五）在本次股票期权激励计划的有效期内，如股权激励相关法律法规发生修订，则公司股东大会有权对本激励计划进行相应调整。

（六）董事会认为有必要时，可提请股东大会以特别决议终止实施本计划。股东大会特别决议通过之日起，激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权并被注销，未获准行权的股票期权作废，同时拟获授的股票期权取消。

十三、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。

深圳市兴森快捷电路科技股份有限公司

董事会

2011 年 7 月 9 日