证券代码：002515　　证券简称：金字火腿　　公告编号：2022-039

金字火腿股份有限公司 关于公司及相关当事人收到中国证监会浙江监管局《行政处罚事先告知书》的公告

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。

金字火腿股份有限公司（以下简称“公司”）于 2022 年 4 月 8 日收到中国证券监督管理委员会（以下简称“证监会”）的《立案告知书》（编号：证监立案字 01120220007 号），因涉嫌信息披露违法违规，根据《中华人民共和国证券法》《中华人民共和国行政处罚法》等法律法规，证监会决定对公司立案调查。公司已于 2022 年 4 月 11 日在指定信息披露媒体上披露了《关于收到中国证券监督管理委员会立案告知书的公告》（公告编号：2022-025）。公司于 2022 年 7 月 8 日收到中国证券监督管理委员会浙江监管局《行政处罚事先告知书》（浙处罚字[2022]15 号），现将告知书相关内容公告如下：

一、《行政处罚事先告知书》主要内容

“金字火腿股份有限公司、施延军先生、王启辉先生、吴月肖女士：

金字火腿股份有限公司（以下简称金字火腿或公司）涉嫌信息披露违法违规一案，已由我局调查完毕，我局依法拟对你们作出行政处罚。现将我局拟对你们作出行政处罚所根据的违法事实、理由、依据及你们享有的相关权利予以告知。

经查明，金字火腿涉嫌违法的事实如下：

一、未及时披露期货交易重大损失

2021 年 1 月，经董事会审议通过，金字火腿决定开展生猪期货套期保值业务。2021 年 8 月，公司陆续买入生猪期货合约。2021 年 9 月，在未取得授权的情况下，公司期货交易员杨某将期货合约卖出平仓。截至 2021 年 9 月 30 日，公司期货账户累计亏损 5,510.53 万元，占 2020 年归属于上市公司股东净利润的 92.92%。公司迟至 2022 年 1 月 27 日在《关于商品期货套期保值业务的进展公告》中对此予以披露。

我局认为，金字火腿未及时披露期货交易重大损失，违反了 2019 年修订的《中华人民共和国证券法》（以下简称《证券法》）第七十八条第一款、第八十条第一款及第二款第五项的规定，构成《证券法》第一百九十七条第一款所述“信息披露义务人未按照本法规定报送有关报告或者履行信息披露义务”的行为。

二、未及时披露收到大额赔偿款

损失发生后，期货交易员杨某按照考核规定向公司全额赔偿。2021 年 9 月 29 日及 9 月 30 日，公司共收到赔偿款 5,510.53 万元，占 2020 年归属于上市公司股东净利润的 92.92%。公司迟至 2022 年 1 月 27 日在《关于商品期货套期保值业务的进展公告》中对此予以披露。

我局认为，金字火腿收到大额赔偿款后，未按照《上市公司信息披露管理办法》第二十二条第一款、第二款第十二项的规定及时履行临时披露义务，违反了《证券法》第八十条第一款、第二款第十二项的规定，构成《证券法》第一百九十七条第一款所述“信息披露义务人未按照本法规定报送有关报告或者履行信息披露义务”的行为。

上述违法事实，有公司公告、内部制度及相关文件、期货交易资料、银行资金流水、询问笔录等证据证明。

时任董事长施延军，知悉期货业务重大损失及收到大额赔偿款，未能领导并组织公司及时履行信息披露义务，是公司信息披露违法行为直接负责的主管人员。

时任董事、副总裁、董事会秘书王启辉，知悉期货业务重大损失及收到大额赔偿款，未能组织公司及时履行信息披露义务，是公司信息披露违法行为直接负责的主管人员。

时任董事、总裁、财务总监吴月肖，知悉期货业务重大损失及收到大额赔偿款，未能充分关注并提醒公司及时履行信息披露义务，是公司信息披露违法行为直接负责的主管人员。

根据当事人违法行为的事实、性质、情节与社会危害程度，依据《证券法》第一百九十七条第一款的规定，我局拟决定：

一、对金字火腿股份有限公司责令改正，给予警告，并处以 50 万元罚款；

二、对施延军、王启辉、吴月肖给予警告，并分别处以 20 万元罚款。

根据《中华人民共和国行政处罚法》第四十五条、第六十三条、第六十四条及《中国证券监督管理委员会行政处罚听证规则》相关规定，就我局拟对你们实施的行政处罚，你们享有陈述、申辩和要求听证的权利。你们提出的事实、理由和证据，经我局复核成立的，我局将予以采纳。如果你们放弃陈述、申辩和听证的权利，我局将按照上述事实、理由和依据作出正式的行政处罚决定。

请你们在收到本事先告知书之日起 5 个工作日内将《行政处罚事先告知书回执》（附后，注明对上述权利的意见）递交我局，逾期则视为放弃上述权利。”

二、对公司的影响及风险提示

1、截至本公告披露日，公司生产经营正常。根据《行政处罚事先告知书》认定的情况，公司判断本次收到的《行政处罚事先告知书》涉及的违规行为未触及《深圳证券交易所股票上市规则》第 9.5.1 条、第 9.5.2 条、第 9.5.3 条规定的情形，最终结论以中国证监会出具的《行政处罚决定书》为准。请广大投资者注意投资风险。

2、截至本公告披露日，目前公司生产经营情况未发生重大变化。公司及相关当事人就本次违反证券法律法规行为向全体股东及广大投资者表示诚挚的歉意。公司将积极配合证监会的后续工作，全面提高合规管理和内部控制水平，以有效避免类似问题的再度发生。

3、公司指定信息披露媒体为《证券时报》《证券日报》《中国证券报》和巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn），公司所有信息均以在上述指定媒体披露的信息为准，请广大投资者理性投资，注意风险。

特此公告。

金字火腿股份有限公司
2022 年 7 月 9 日

证券代码：002241　　证券简称：歌尔股份　　公告编号：2022-050

歌尔股份有限公司 2022 年股票期权激励计划（草案）摘要

二〇二二年七月

声　明

本公司及全体董事、监事保证本股票期权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。

本公司所有激励对象承诺，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，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

特别提示

1、《歌尔股份有限公司 2022 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”或“股票期权激励计划”）系歌尔股份有限公司（以下简称“公司”或“歌尔股份”）依据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》及其他有等有关法律、行政法规、规章、规范性文件和《歌尔股份有限公司章程》的规定编制。

2、公司不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的情形。本激励计划的激励对象不存在《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形。

3、本激励计划首次授予的激励对象总人数为 5,001 人，占公司截至 2021 年 12 月 31 日在册员工总人数 95,780 人的 5.22%。本激励计划的激励对象为公司及子公司重要管理骨干、业务骨干，不包括独立董事和监事，亦不包括单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母和子女。

4、本激励计划为股票期权激励计划，股票来源为公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票。本次计划拟授予的股票期权数量为 7,752 万份，对应的标的股票数量为 7,752 万股，占截至目前公司股本总额的 2.27%。其中首次授予股票期权 6,202 万份，预留股票期权 1,550 万份，预留股票期权占本激励计划拟授予股票期权数量总额的 20%。本激励计划中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公司股票累计未超过本激励计划公告时公司股本总额的 1%。公司全部有效的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本额的 10%。预留授予的权益未超过本次拟授予权益总额的 20%。

5、本激励计划首次授予及预留授予的股票期权行权价格为 34.24 元/股，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）本激励计划草案公布前 1 个交易日的公司股票交易均价（交易总额/交易总量）为 33.43 元/股；（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（交易总额/交易总量）为 34.23 元/股。

在本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权行权期间，若公司发生分红派息、资本公积金转增股本、派送股票红利、股份拆细或缩股、配股等事项，股票期权的行权价格将做相应的调整。

6、本激励计划有效期为 48 个月，自股票期权首次授予日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止。首次授予股票期权自授予日起满 21 个月、33 个月后，激励对象按 50%：50%的行权比例分两期行权。预留股票期权在公司股东大会审议通过后的 12 个月内一次性授予，在该部分股票期权授予日起满 12 个月、24 个月后，激励对象在可行权日内按 50%：50%的行权比例分两期行权。

7、激励对象只有在规定的考核年度达到公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标的前提下才可行权。公司业绩考核年度为 2023、2024 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各考核年度业绩指标为：以 2021 年营业收入为基数，2023、2024 年营业收入增长率分别不低于 40%、70%。营业收入指公司经审计合并财务报表营业总收入。

8、公司承诺不为任何激励对象依本激励计划获取有关权益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。

9、本激励计划须经公司股东大会审议通过后方可实施。公司审议本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（以下简称“深交所”）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。独立董事就股东大会审议本激励计划相关议案将向所有股东征集委托投票权。

10、公司将在股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内，按相关规定召开董事会明确首次授予的激励对象并授予股票期权，完成公告、登记。预留期权拟授予的激励对象应在本计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定，超过 12 个月未明确激励对象的，预留期权失效。

11、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不具备上市条件的要求。

第一节　释义

歌尔股份、公司	指	歌尔股份有限公司
本激励计划	指	《歌尔股份有限公司 2022 年股票期权激励计划（草案）》
激励对象	指	根据本激励计划获授股票期权的人员
股票期权、期权	指	上市公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的条件购买公司一定数量股份的权利
标的股票	指	根据本激励计划，激励对象有权购买的本公司股票
授予日	指	上市公司向激励对象授予股票期权的日期，授予日必须为交易日
等待期	指	股票期权授予日至可行权日之间的时间期间
可行权日	指	激励对象可以开始行权的日期，可行权日必须为交易日
行权	指	激励对象根据本股权激励计划的规定，行使股票期权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
行权期	指	本激励计划规定的行权条件满足后，激励对象持有的股票期权可行权的时间期间
行权条件	指	根据本激励计划激励对象行使股票期权所必需满足的条 件
有效期	指	自股票期权首次授予日起至所有股票期权行权或注销完毕的时间期间
《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》

第二节　本激励计划的目的

公司依据《公司法》《证券法》《管理办法》及其他有关法律、法规和规范性文件及《公司章程》制定本激励计划。本激励计划目的为：

立足于当前公司战略转型的关键时期，建立健全公司长期、有效的激励约束机制，充分调动员工的积极性和创造性，吸引和保留优秀管理人才和业务骨干，提高公司员工凝聚力和公司竞争力，确保公司长期、稳定发展。

第三节　激励对象的确定依据和范围

一、激励对象的确定依据

（一）激励对象确定的依据

本激励计划激励对象根据《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《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况确定。

（二）激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象为在公司及公司全资、控股子公司任职的重要管理骨干、业务骨干（不含董事、高管）。不包括独立董事和监事，亦不包括单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母和子女。所有激励对象在本激励计划的考核期内于公司及子公司任职并已签署劳动合同。

（三）激励对象确定的原则

1、激励对象限于公司重要管理骨干、业务骨干（不含董事、高管）；

2、公司监事、独立董事不得参加本激励计划；

3、单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母和子女不得参加本激励计划；

4、根据《管理办法》第八条规定，下述人员不得参与本激励计划：

（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、激励对象的范围

本激励计划首次授予的激励对象共计 5,001 人，占公司 2021 年底总人数的比例为 5.22%。激励对象全部为公司的重要管理骨干、业务骨干，不包含董事、高级管理人员。激励对象姓名和职务详见《歌尔股份有限公司 2022 年股票期权激励计划首次授予部分激励对象名单》。预留授予的激励对象自本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内明确并授出，预留授予的股票期权激励对象的标准参照本计划首次授予的标准确定。若公司未能在 12 个月内授出，预留部分权益失效。

本激励计划授予的激励对象均为重要管理骨干、业务骨干。公司实施股权激励，有利于充分调动员工的积极性和创造性，吸引和保留优秀管理人才和业务骨干，提高公司员工凝聚力和公司竞争力，确保公司长期、稳定发展。

三、激励对象的核实

1、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。

2、公司监事会应当对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。

3、公司应当在股东大会审议本激励计划前 5 日披露公司监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经董事会调整的激励对象名单亦应经监事会核实。

第四节　本激励计划标的股票来源、数量及分配

一、激励计划的股票来源

本激励计划标的股票来源为公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票。

二、数量

本激励计划拟向激励对象授予 7,752 万份股票期权，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股，约占截至目前公司股本总额的 2.27%。每份股票期权拥有在有效期内以行权价格购买 1 股歌尔股份 A 股普通股股票的权利。激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。在本激励计划公告日至激励对象完成股票行权期间，若公司有资本公积金转增股份、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。

三、分配

1、本激励计划授予的股票期权分配情况如下：

序号	激励对象	拟授予的期权数量（万份）	占本次授予总额的比例	占截至目前公司总股本比例
1	管理骨干、业务骨干（5,001 人）	6,202	80%	1.81%
2	预留股票期权	1,550	20%	0.45%
合计		7,752	100%	2.27%

注：1、首次授予激励对象详细名单请参见《歌尔股份有限公司 2022 年股票期权激励计划首次授予部分激励对象名单》；2、每一名激励对象获授股票期权的数量，由薪酬与考核委员会审议后报公司董事会审批，非经公司股东大会特别决议批准，任何一名激励对象获授的股票期权对应的标的股票累计不得超过股本总额的 1%；3、以上激励对象中无公司董事、监事及高级管理人员，无单独或合计持有公司 5%以上股份的主要股东或实际控制人及其配偶、父母、子女；4、上表中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

第五节　本激励计划的有效期、授予日、等待期及行权安排和禁售期

一、有效期

本激励计划有效期为 48 个月，自股票期权首次授予日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止。

二、授予日

本激励计划首次授予股票期权授予日在股东大会批准后 60 日内由董事会确定。预留股票期权在股东大会审议通过后的 12 个月内一次性授予。自公司股东大会审议通过股权激励计划之日起 60 日内，公司按相关规定召开董事会对首次授予激励对象进行授权，并完成登记、公告等相关程序。公司独立董事及监事会应当发表明确意见；律师事务所应当对激励对象获授股票期权的条件是否成就出具《法律意见书》。

三、等待期

等待期是指股票期权授予日后至股票期权首个可行权日之间的时间。本激励计划首次授予部分股票期权等待期为 21 个月，预留部分股票期权等待期为 12 个月。等待期内，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

首次授予部分激励对象可以自股票期权授予日起满 21 个月后开始分批行权，预留部分激励对象可以自股票期权授予日起满 12 个月后开始分批行权，可行权日必须为交易日，且在行权有效期内，但不得在下列期间内行权：

1、公司年度报告、半年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟的，自原预约公告日前三十日起算，至公告前一日；

2、公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前十日内；

3、自可能对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，至依法披露之日内；

4、中国证监会及本所规定的其他期间。

激励对象必须在期权有效期内行权完毕，本激励计划有效期结束后，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

五、行权安排

本激励计划首次授予股票期权和预留授予股票期权授予日后分别 21 个月、12 个月为等待期，等待期满后为行权期。行权期内激励对象在可行权日内按 50%：50%的行权比例分两期行权。

首次授予股票期权和预留授予股票期权行权期及行权时间安排如下表所示：

行权期	行权时间	可行权数量占获授数量的比例
首次 / 预留授予的股票期权第一个行权期	自首次授予日起 21 个月后的首个交易日起至股票期权首次授予日起 33 个月内的最后一个交易日当日止 自预留授予日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
首次 / 预留授予的股票期权第二个行权期	自首次授予日起 33 个月后的首个交易日起至股票期权首次授予日起 45 个月内的最后一个交易日当日止 自预留授予日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

六、禁售期

禁售期是指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。

第六节　本激励计划的行权价格及其确定方法

一、股票期权的行权价格

本股权激励计划首次授予及预留授予的股票期权行权价格为 34.24 元/股。不低于下列两个价格中的较高者：

（1）本激励计划草案及摘要公布前 1 个交易日的公司 A 股股票交易均价 33.43 元/股；

（2）本激励计划草案及摘要公布前 20 个交易日的公司 A 股股票交易均价 34.23 元/股。

在满足行权条件后，激励对象获授的每份期权可以行权价格购买 1 股公司 A 股普通股股票。

二、股票期权行权价格的调整

在股票期权有效期内发生分红派息、资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股时，行权价格将根据本计划相关规定进行调整。

第七节　本激励计划授予和行权条件

一、股票期权的授予条件

激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授股票期权：

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。

2、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。

二、股票期权的行权条件

行权期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的股票期权方可行权：

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。

2、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。

公司发生上述 1 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；激励对象发生上述 2 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。

3、个人绩效考核指标合格

公司按照绩效考核制度对激励对象进行个人绩效评价并确定每期解锁股数。个人绩效评价包括五个等级：A、B+、B、C、D。员工当期实际解锁比例根据绩效等级、年度关键任务或工作表现等综合评价确定，综合评定后，其中考核结果为 A、B+、B 的激励对象对应的解锁比例为 100%-70%，考核结果为 C 的激励对象对应解锁比例为 50%，考核结果为 D 的激励对象取消全部获授股票期权份额，具体如下：

考核等级	当年股票期权份额对应解锁比例
A	综合解锁系数为 100%～70%
B+	
B	
C	50%
D	0

4、公司业绩考核要求

本激励计划首次授予和预留授予的股票期权的行权考核年度为 2023、2024 年，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核指标
第一个行权期	以 2021 年度营业收入为基础，2023 年营业收入增长率不低于 40%。
第二个行权期	以 2021 年度营业收入为基础，2024 年营业收入增长率不低于 70%。

上表中“营业收入”指公司经审计合并财务报表营业总收入。

上述业绩指标是综合考虑了公司及子公司的经营环境、经营状况、发展规划等相关因素，业绩指标设定合理、可测。对激励对象而言，业绩指标明确，同时具有一定的挑战性；对公司而言，业绩指标的设定能够促进激励对象努力尽职工作，提升上市公司的业绩表现。指标设定不仅有助于公司提升竞争力，也对公司核心队伍的建设起到积极的促进作用。指标的设定兼顾了激励对象、公司、股东三方的利益，对公司未来的经营发展有积极的促进作用。

第八节　本激励计划数量、行权价格的调整方法和程序

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份、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、公积金转增股份、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= 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。

3、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。

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、股票期权行权价格的调整方法

若在行权前公司有分红派息、资本公积金转增股份、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、资本公积金转增股份、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=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。

3、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。

4、配股

P=P0×（P1+P2×n）/[P1×(1+n)]

其中：P0 为调整前的行权价格；P1 为股权登记日当天收盘价；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）；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，股票期权的行权价格不做调整。

三、本激励计划的调整程序与授权

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。董事会根据上述规定调整股票期权授予数量及行权价格后，应及时公告并通知激励对象。公司聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》和本激励计划的规定向董事会出具专业意见。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。

第九节　本激励计划会计处理

一、会计处理原则及方法

根据《企业会计准则》及其应用指南，公司对于授予激励对象的股票期权遵循的主要会计政策如下：以权益结算的股份支付换取激励对象提供服务的，以授予激励对象权益工具的公允价值计量；对于完成等待期内的服务或达到规定业绩条件才可行权的换取激励对象服务的以权益结算的股份支付，在等待期内的每个资产负债表日，以对可行权权益工具数量的最佳估计为基础，按照权益工具在授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关资产成本或当期费用，在经常性损益中列支，同时计入资本公积。公司会计处理方法如下：

1、授予日会计处理：公司在授予日不对股票期权进行会计处理。公司将在授予日采用 Black-Scholes 期权定价模型确定股票期权在授予日的公允价值。

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，按照股票期权在授予日的公允价值，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—股本溢价”。

二、股票期权公允价值的估计

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 B-S 定价模型来计算股票期权的公允价值，公司运用该模型以 2022 年 7 月 8 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了预测算（授予时进行正式测算），具体参数选取如下：

1、标的股价：33.07 元/股（2022 年 7 月 8 日收盘价）

2、有效期：1.75 年、2.75 年（授予日至每期首个行权日的期限）

3、历史波动率：17.33%、19.77%（分别采用深证综指同期波动率）

4、无风险收益率：2.10%、2.75%（分别采用中国人民银行制定的金融机构同期存款基准利率）

由于授予的股票期权数量占公司股本总额比例较小，因此不考虑股票期权行权时对公司股本的摊薄效应。根据上述参数，对公司首次授予的股票期权的公允价值进行了预测算，公司首次授予的股票期权的理论价值为 24,688.02 万元。

各行权期的期权价值情况如下：

行权期	期权份数（万份）	每份价值（元）	期权总价值（万元）
第一个行权期	3,101.00	3.05	9,448.90
第二个行权期	3,101.00	4.91	15,239.13
合计	6,202.00	-	24,688.02

待相关股票期权授予时，公司将根据授予日的相关参数进行正式测算。预留股票期权费用待该部分权益授予后再进行处理。

三、股票期权对公司经营业绩的影响

根据上述测算，首次授予的股票期权总成本为 24,688.02 万元，若与授予的股票期权相关的行权条件均能够满足，则上述成本将在授予股票期权的等待期内进行摊销。

假设 2022 年 8 月 1 日为公司授予股票期权的授予日，则公司将从 2022 年 8 月开始分摊股票期权的成本，具体分摊情况如下：

单位：万元

年度	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年	合计
摊销费用	4,231.13	10,154.70	7,689.77	2,612.42	24,688.02

由于公司可能存在业绩考核不能达标、激励对象因故取消期权等情况，将造成部分期权的注销，因此上述期权费用为基于测算时点的最高值。若考虑股权激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，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。

本预测算是在一定的参数取值和定价模型的基础上计算的，实际股权激励成本将根据董事会确定授予日后各参数取值的变化而变化。公司将在定期报告中披露具体的会计处理方法及其对公司财务数据的影响。

第十节　本激励计划的管理机构

一、股东大会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。股东大会可以在其权限范围内将与本激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟定和修订本激励计划并提交董事会审议，董事会审议通过后，提交股东大会审议批准。董事会可以在股东大会授权范围内办理本激励计划相关事宜。

三、监事会是本激励计划的监督机构，负责审核激励对象名单；就本激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见；监督本激励计划的实施是否符合法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定。

四、独立董事就本激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表独立意见，并就本激励计划向所有股东征集委托投票权。

五、公司在股东大会审议通过本激励计划之前对其进行变更的，独立董事、监事会应当就变更后的激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见。

公司向激励对象授出权益前，独立董事、监事会应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本激励计划安排存在差异，独立董事、监事会（当激励对象发生变化时）应当同时发表明确意见。

激励对象行使权益前，独立董事、监事会应当就本激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就发表明确意见。

第十一节　本激励计划的变更和终止

一、公司终止激励计划的情形

1、公司出现《管理办法》规定的不得实施股权激励计划情形的，激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其未获准行权的股票期权予以注销。

2、公司在股东大会审议激励计划之前拟终止实施的，需经董事会审议通过；公司在股东大会审议通过激励计划之后终止实施的，应当由股东大会审议决定。律师事务所应当就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。

3、公司股东大会或董事会审议通过终止实施本激励计划，或者股东大会审议未通过本激励计划的，自决议公告之日起 3 个月内，公司不得再次审议股权激励计划。

4、公司因有关股权激励计划相关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，未授予的股票期权不得授予，激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司统一注销。激励对象承诺在此情形下的全部行权和未行权利益返还公司。

二、公司变更激励计划的情形

1、公司在股东大会审议通过本激励计划之前可对其进行变更，变更需经董事会审议通过；公司对已通过股东大会审议的激励计划进行变更，应当及时公告并提交股东大会审议，且不得包括下列情形：

（1）导致提前行权的情形；

（2）降低行权价格的情形。

公司应及时披露变更前后方案的修订情况对比说明；独立董事、监事会就变更后的方案发表明确意见；律师事务所就变更后的方案发表专业意见，如涉及变更激励对象的，监事会应重新按照本激励计划约定的程序重新核实激励对象名单。

2、公司出现下列情形之一时，本激励计划不做变更，按情形发生前继续实施：

（1）公司控制权发生变更；

（2）公司出现合并、分立等情形。

三、激励对象个人情况变化的处理方式

1、激励对象出现《管理办法》规定的不得成为激励对象情形的，激励对象失去参与本激励计划的资格，董事会可以决定对激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其已获授但尚未获准行权的股票期权不得行权。

2、激励对象在公司及子公司内发生正常职务变更，其获授的相关权益完全按照本激励计划相关规定进行。

3、激励对象因公死亡的，其持有的股票期权权益不作变更，由其合法继承人继承并继续享有；该等继承人不受需具备参与本激励计划资格的限制。

4、激励对象出现下列情形之一的，对其已获准行权但尚未行权的股票期权继续保留行权权利，其已获授但尚未获准行权的股票期权不得行权，由公司注销：

（1）激励对象主动辞职或擅自离职的；

（2）激励对象在劳动合同到期后拒绝与公司或下属公司续签劳动合同的；

（3）激励对象劳动合同到期后，公司不与其续签劳动合同的；

（4）激励对象或公司/子公司中任一方单方提出解除劳动合同、双方协商一致解除劳动合同、劳动合同期限届满以及其他劳动合同、劳务合同终止的情形；

（5）激励对象因不胜任工作岗位、个人绩效考核不合格、违反公司规章制度、或不服从公司安排工作等原因导致职务变更，或因前述原因致使公司或下属公司提出解除或终止劳动合同的（包括被公司辞退、除名）；

（6）激励对象因违反法律、行政法规等原因而被公司或下属公司解除劳动合同的，或触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、渎职等行为损害公司利益或声誉的；

（7）因工作决策造成严重失误或执行政策有偏差，给公司带来较大损失和在社会上造成严重不良影响的；

（8）其他公司认定的，因重大过错或其他原因，应取消激励对象参与本激励计划的情况。

5、其它未说明的情况由董事会薪酬与考核委员会认定，并确定处理方式。

第十二节　公司和激励对象的权利和义务

一、公司的权利义务

1、公司具有对本激励计划的解释和执行权，对激励对象进行绩效考核，并监督和审核激励对象是否具有继续行权的资格。

2、公司承诺不为激励对象依本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。

3、公司应及时按照有关规定履行股票期权激励计划申报、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、深交所、中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司等的有关规定，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、深交所、中国证券登记结算有限责任公司深圳分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、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、激励对象可以选择行权或者不行权，在被授予的可行权额度内，自主决定行使期权的数量。

3、激励对象行权的资金来源为自筹资金。激励对象可以分次行权，并及时提交申请交付行权资金。

4、激励对象获授的股票期权不得违反锁定及限售的相关规定进行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、法律、法规规定的其他相关权利义务。

三、纠纷或争端解决

公司与激励对象之间因执行本激励计划所发生的相关争