



证券代码:600337 证券简称:美克股份 编号:临 2011-026 美克国际家具股份有限公司 股票期权激励计划(草案)摘要

美克国际家具股份有限公司
二〇一一年七月
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(试行)》及其他有关法律、法规、规范性文件,以及《美克国际家具股份有限公司章程》制定。
2.美克国际家具股份有限公司(以下简称“美克股份”或“公司”)期间向激励对象授予1885万份股票期权,涉及标的股票种类为人民币 A 股普通股,约占本激励计划草案公告时股本总额 63268 万股的 2.98%,其中首次授予 1697 万份,占本计划签署时公司股本总额 63268 万股的 2.68%;预留 188 万份,占本计划授权日股票期权总量的 9.97%,占本计划签署时公司股本总额的 0.30%,每份股票期权拥有在有效期内以行权价格和行权条件购买 1 股公司股票的权利。本计划的股票来源为公司向激励对象定向发行股票。

预留部分的授予由董事会提出,监事会审核,律师发表专业意见后,公司在指定网站对包括激励对象、激励对象资格、行权价格和授予内容做出充分的信息披露后,按本激励计划的约定进行授予。
3. 本激励计划授予的股票期权的行权价格为 11.63 元。公司股票期权有效期内发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股等事宜,股票期权数量及所涉及的标的股票总数作相应调整。
5. 本激励计划的有效期为自股票期权授权日起 5 年。本计划授予的股票期权自本期激励计划授权日起满 12 个月后,激励对象应在未来 36 个月内分三期行权。本计划授予行权期及各期行权时间安排如后:

行权期	行权时间	可行权数量占授权股票期权数量比例
第一个行权期	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%
第二个行权期	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%
第三个行权期	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%

预留部分的股票期权自相应的授权日起满 12 个月后,激励对象应在未来 36 个月内分三期行权,行权时间安排如下表所示:

行权期	行权时间	可行权数量占授权股票期权数量比例
第一个行权期	自预留部分期权的授权日起 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%
第二个行权期	自预留部分期权的授权日起 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%
第三个行权期	自预留部分期权的授权日起 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%

6. 授予期权的主体要件条件:
本计划授予的股票期权,包括预留部分,在行权期的 3 个会计年度中,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下表所示:

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2011年度净资产收益率不低於7.09%,以2010年为基数,净利润增长率不低於15%。
第二个行权期	2012年度净资产收益率不低於9.10%,以2010年为基数,净利润增长率不低於21.0%。
第三个行权期	2013年度净资产收益率不低於10.62%,以2010年为基数,净利润增长率不低於32.0%。

若公司发生再融资行为,则调整当年以扣除融资数量后的净资产及该等净资产产生的净利润来计算依据。

净利润”指归属于母公司所有者的扣除非经常性损益后的净利润;
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。
7. 公司承诺不为激励对象依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,包括为其提供担保。

8. 公司承诺授予 99%以上的主要股东或实际控制人及其配偶、直系亲属不得参与本激励计划。
9. 公司承诺自股权激励计划草案至股权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、发行可转债等相关行为。
10. 本激励计划必须满足如下条件后方可实施:中国证监会备案无异议、公司股东大会批准。

11. 公司审议股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。公司将通过上海证券交易所交易系统向公司股东提供网络投票平台,股东可以在网络投票时间内通过上述系统行使表决权。

12. 自公司股东大会审议通过股权激励计划之日起 30 日内,公司按照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。

一、释义
以下词语如无特殊说明,在本文中有如下含义:

美克股份、本公司、公司	指	美克国际家具股份有限公司
股票期权激励计划、本激励计划、本计划	指	《美克国际家具股份有限公司股票期权激励计划(草案)》
股票期权、期权	指	《上市公司股权激励管理办法》中定义的股票期权
激励对象	指	符合本激励计划有关资格获得一定数量股票期权的公司高级管理人员及其他员工
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
有效期	指	从股票期权授予激励对象之日起到股票期权失效之日止的时间段
行权	指	激励对象根据本计划在规定的行权期内以预先确定的价格和条件购买本公司股票的行为
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
行权价格	指	公司向激励对象授予股票期权时所确定的股票购买价格
行权条件	指	激励对象根据股票期权激励计划行使股票期权所需满足的条件
(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(试行)》
(公司章程)	指	《美克国际家具股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	上海证券交易所
元	指	人民币元

二、股票期权激励计划的目的

为进一步完善美克国际家具股份有限公司的法人治理结构,健全激励约束机制,充分调动公司高级管理人员及员工的积极性,有效激励和约束公司管理层和员工,使各方共同努力实现公司的长远发展,根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》及其他法律、法规、规范性文件及《公司章程》,制订本股票期权激励计划。

三、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. 激励对象的法律地位依据
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、规范性文件及《公司章程》的相关规定,结合公司实际情况而确定。
2. 激励对象的职务依据
本计划的激励对象为公司高级管理人员以及公司董事会认为需要进行激励的相关人员。
(二)激励对象的范围
本激励计划涉及的激励对象包括公司高级管理人员及董事会认为需要激励的其他人员,共计约 187 人,但不包括公司的独立董事、监事。根据《公司章程》,公司的高级管理人员包括:董事长、财务总监。若本激励计划有效期内,公司董事会修改及高级管理人员的,则按修改后《公司章程》界定。除高级管理人员外的其他激励对象,包括:中层管理人员、核心技术人员、核心业务人员及董事会认为对公司有特殊贡献的其他人员。上述人员均为本激励计划的下属公司员工并领取报酬。部分激励对象名单如下:

序号	姓名	职务
1	黄新	副总经理、董秘
2	张建英	财务总监
3	中层管理人员、核心技术人员、核心业务人员及董事会认为对公司有特殊贡献的其他人员 185 人	
4	预留部分	

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,需经公司董事会股东大会批准的还应当履行相关程序。

(三)激励对象的核实
公司董事会应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。

四、本计划所涉及的标的股票来源和数量

(一)股票来源
本计划的股票来源为公司向激励对象定向发行的人民币 A 股普通股。
(二)激励股票的数量
本计划拟向激励对象授予 1885 万份股票期权,涉及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 63268 万股的 2.98%。每份股票期权拥有在有效期内以行权价格和行权条件购买 1 股公司股票的权利。
5. 激励对象获授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	本次获授的股票期权份数(万份)	占本次授予股票期权总数的比例	占目前总股本的比例
黄新	副总经理、董秘	25	1.33%	0.04%
张建英	财务总监	25	1.33%	0.04%
中层管理人员、核心技术人员、核心业务人员及董事会认为对公司有特殊贡献的其他人员 185 人		1647	87.37%	2.60%
预留部分		188	9.97%	0.30%
合计		1885	100.00%	2.98%

注:
1. 本计划激励对象分为两个或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、直系亲属。
2. 上述任何一名激励对象通过本计划获得的股票均不超过公司总股本的 1%。
3. 预留部分的授予由董事会提出,监事会审核,律师发表专业意见后,公司在指定网站对包括激励对象、激励对象资格、行权价格和授予内容做出充分的信息披露后,按本激励计划的约定进行授予。本激励计划中预留的 188 万份期权将在未来一年内授予新增及晋升的中高级管理人员及公司核心骨干。
4. 公司中层及以上管理人员、核心技术人员、核心业务人员、职务信息将在上海证券交易所网站公示。
六、股票期权激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日和禁售期
(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授权日起 5 年。每份股票期权自授权日起 4 年内有效。
(二) 授权日
授权日在本计划经中国证监会备案且中国证监会无异议、公司董事会审议批准并由公司董事会确定。授权日自公司股东大会审议通过股权激励计划之日起 30 日内,即由公司董事会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。授权日必须为交易日,且不得为下列期间:
1. 定期报告公告前 30 日至公告后 2 个交易日,因特殊原因推迟定期报告公告日期的,自原预约公告日 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;
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。
(三) 等待期
指股票期权授予后至股票期权行权之日之间的期限,本计划等待期为 1 年。
(四) 可行权日
在可行权日之后,授予的股票期权自授权日起满 12 个月后可以开始行权。可行权日必须为交易日,但不得在下列期间内行权:
1. 定期报告公告前 30 日至公告后 2 个交易日,因特殊原因推迟定期报告公告日期的,自原预约公告日 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;
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《上海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。
激励对象必须在可行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,按照公司注销。

若公司在再融资行为,则调整当年以扣除融资数量后的净资产及该等净资产产生的净利润来计算依据。

净利润”指归属于母公司所有者的扣除非经常性损益后的净利润;
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。
本计划授予的股票期权,包括预留部分,在行权期的 3 个会计年度中,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下表所示:

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2011年度净资产收益率不低於7.09%,以2010年为基数,净利润增长率不低於15%。
第二个行权期	2012年度净资产收益率不低於9.10%,以2010年为基数,净利润增长率不低於21.0%。
第三个行权期	2013年度净资产收益率不低於10.62%,以2010年为基数,净利润增长率不低於32.0%。

若公司发生再融资行为,则调整当年以扣除融资数量后的净资产及该等净资产产生的净利润来计算依据。

净利润”指归属于母公司所有者的扣除非经常性损益后的净利润;
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。
本计划授予的股票期权,包括预留部分,在行权期的 3 个会计年度中,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下表所示:

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2011年度净资产收益率不低於7.09%,以2010年为基数,净利润增长率不低於15%。
第二个行权期	2012年度净资产收益率不低於9.10%,以2010年为基数,净利润增长率不低於21.0%。
第三个行权期	2013年度净资产收益率不低於10.62%,以2010年为基数,净利润增长率不低於32.0%。

若公司发生再融资行为,则调整当年以扣除融资数量后的净资产及该等净资产产生的净利润来计算依据。

净利润”指归属于母公司所有者的扣除非经常性损益后的净利润;
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。
本计划授予的股票期权,包括预留部分,在行权期的 3 个会计年度中,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下表所示:

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2011年度净资产收益率不低於7.09%,以2010年为基数,净利润增长率不低於15%。
第二个行权期	2012年度净资产收益率不低於9.10%,以2010年为基数,净利润增长率不低於21.0%。
第三个行权期	2013年度净资产收益率不低於10.62%,以2010年为基数,净利润增长率不低於32.0%。

若公司发生再融资行为,则调整当年以扣除融资数量后的净资产及该等净资产产生的净利润来计算依据。

净利润”指归属于母公司所有者的扣除非经常性损益后的净利润;
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。
本计划授予的股票期权,包括预留部分,在行权期的 3 个会计年度中,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下表所示:

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2011年度净资产收益率不低於7.09%,以2010年为基数,净利润增长率不低於15%。
第二个行权期	2012年度净资产收益率不低於9.10%,以2010年为基数,净利润增长率不低於21.0%。
第三个行权期	2013年度净资产收益率不低於10.62%,以2010年为基数,净利润增长率不低於32.0%。

3. 在本激励计划的有效期内,如果《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规则发生了变化,则前述股份转让限制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》等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定。
七、股票期权的行权价格或行权价格的确定方法
(一) 本次授予的股票期权的行权价格
本次授予的股票期权的行权价格为 11.63 元。
(二) 本次授予的股票期权的行权价格的确定方法
本次授予的股票期权的行权价格按照下列两个价格中的较高者:
1. 股票期权激励计划草案摘要公布前 1 交易日的公司股票收盘价的 11.63 元;
2. 股票期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 10.70 元。
(三) 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,并按授权情况的披露。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一个交易日的公司标的股票收盘价。
2. 股票期权激励计划草案摘要公布 30 个交易日内的公司股票平均收盘价。
八、激励对象获授权益、行权的条件
(一) 股票期权的获授条件
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:
A. 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;
B. 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;
C. 中国证监会认定的其他情形。
(二) 股票期权的行权条件
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:
A. 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;
B. 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;
C. 中国证监会认定的其他情形。
2. 激励对象在行权前,不得转让其所持有的股票期权。
3. 公司董事会认定其他严重违反公司有关规定的。
(三) 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,还必须同时满足如下条件:
1. 根据公司薪酬与绩效考核相关管理办法,激励对象上一年度绩效考核合格。
2. 行权时,激励对象可以行权的日期。
3. 行权安排:本计划有效期为自股票期权授权日起 5 年。本计划授予的股票期权自本期激励计划授权日起满 12 个月后,激励对象应在未来 36 个月内分三期行权。本计划授予行权期及各期行权时间安排如后所示:

行权期	行权时间	累计可行权数量占授权股票期权数量比例
第一个行权期	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%
第二个行权期	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%
第三个行权期	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%

预留部分的股票期权自相应的授权日起满 12 个月后,激励对象应在未来 36 个月内分三期行权,行权时间安排如下表所示:

行权期	行权时间	累计可行权数量占授权股票期权数量比例
第一个行权期	自预留部分期权的授权日起 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%
第二个行权期	自预留部分期权的授权日起 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%
第三个行权期	自预留部分期权的授权日起 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%

若公司在再融资行为,则调整当年以扣除融资数量后的净资产及该等净资产产生的净利润来计算依据。

净利润”指归属于母公司所有者的扣除非经常性损益后的净利润;
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。
本计划授予的股票期权,包括预留部分,在行权期的 3 个会计年度中,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下表所示:

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2011年度净资产收益率不低於7.09%,以2010年为基数,净利润增长率不低於15%。
第二个行权期	2012年度净资产收益率不低於9.10%,以2010年为基数,净利润增长率不低於21.0%。
第三个行权期	2013年度净资产收益率不低於10.62%,以2010年为基数,净利润增长率不低於32.0%。

若公司发生再融资行为,则调整当年以扣除融资数量后的净资产及该等净资产产生的净利润来计算依据。

净利润”指归属于母公司所有者的扣除非经常性损益后的净利润;
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。
本计划授予的股票期权,包括预留部分,在行权期的 3 个会计年度中,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下表所示:

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2011年度净资产收益率不低於7.09%,以2010年为基数,净利润增长率不低於15%。
第二个行权期	2012年度净资产收益率不低於9.10%,以2010年为基数,净利润增长率不低於21.0%。
第三个行权期	2013年度净资产收益率不低於10.62%,以2010年为基数,净利润增长率不低於32.0%。

若公司发生再融资行为,则调整当年以扣除融资数量后的净资产及该等净资产产生的净利润来计算依据。

净利润”指归属于母公司所有者的扣除非经常性损益后的净利润;
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。
本计划授予的股票期权,包括预留部分,在行权期的 3 个会计年度中,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下表所示:

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2011年度净资产收益率不低於7.09%,以2010年为基数,净利润增长率不低於15%。
第二个行权期	2012年度净资产收益率不低於9.10%,以2010年为基数,净利润增长率不低於21.0%。
第三个行权期	2013年度净资产收益率不低於10.62%,以2010年为基数,净利润增长率不低於32.0%。

若公司发生再融资行为,则调整当年以扣除融资数量后的净资产及该等净资产产生的净利润来计算依据。

净利润”指归属于母公司所有者的扣除非经常性损益后的净利润;
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。
本计划授予的股票期权,包括预留部分,在行权期的 3 个会计年度中,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下表所示:

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2011年度净资产收益率不低於7.09%,以2010年为基数,净利润增长率不低於15%。
第二个行权期	2012年度净资产收益率不低於9.10%,以2010年为基数,净利润增长率不低於21.0%。
第三个行权期	2013年度净资产收益率不低於10.62%,以2010年为基数,净利润增长率不低於32.0%。

若公司发生再融资行为,则调整当年以扣除融资数量后的净资产及该等净资产产生的净利润来计算依据。

净利润”指归属于母公司所有者的扣除非经常性损益后的净利润;
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。
本计划授予的股票期权,包括预留部分,在行权期的 3 个会计年度中,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下表所示:

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2011年度净资产收益率不低於7.09%,以2010年为基数,净利润增长率不低於15%。
第二个行权期	2012年度净资产收益率不低於9.10%,以2010年为基数,净利润增长率不低於21.0%。
第三个行权期	2013年度净资产收益率不低於10.62%,以2010年为基数,净利润增长率不低於32.0%。

若公司发生再融资行为,则调整当年以扣除融资数量后的净资产及该等净资产产生的净利润来计算依据。

净利润”指归属于母公司所有者的扣除非经常性损益后的净利润;
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。
本计划授予的股票期权,包括预留部分,在行权期的 3 个会计年度中,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下表所示:

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2011年度净资产收益率不低於7.09%,以2010年为基数,净利润增长率不低於15%。
第二个行权期	2012年度净资产收益率不低於9.10%,以2010年为基数,净利润增长率不低於21.0%。
第三个行权期	2013年度净资产收益率不低於10.62%,以2010年为基数,净利润增长率不低於32.0%。

若公司发生再融资行为,则调整当年以扣除融资数量后的净资产及该等净资产产生的净利润来计算依据。

净利润”指归属于母公司所有者的扣除非经常性损益后的净利润;
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。
本计划授予的股票期权,包括预留部分,在行权期的 3 个会计年度中,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下表所示:

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2011年度净资产收益率不低於7.09%,以2010年为基数,净利润增长率不低於15%。
第二个行权期	2012年度净资产收益率不低於9.10%,以2010年为基数,净利润增长率不低於21.0%。
第三个行权期	2013年度净资产收益率不低於10.62%,以2010年为基数,净利润增长率不低於32.0%。

若公司发生再融资行为,则调整当年以扣除融资数量后的净资产及该等净资产产生的净利润来计算依据。

净利润”指归属于母公司所有者的扣除非经常性损益后的净利润;
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。
本计划授予的股票期权,包括预留部分,在行权期的 3 个会计年度中,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下表所示:

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2011年度净资产收益率不低於7.09%,以2010年为基数,净利润增长率不低於15%。
第二个行权期	2012年度净资产收益率不低於9.10%,以2010年为基数,净利润增长率不低於21.0%。
第三个行权期	2013年度净资产收益率不低於10.62%,以2010年为基数,净利润增长率不低於32.0%。

若公司发生再融资行为,则调整当年以扣除融资数量后的净资产及该等净资产产生的净利润来计算依据。

净利润”指归属于母公司所有者的扣除非经常性损益后的净利润;
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。
本计划授予的股票期权,包括预留部分,在行权期的 3 个会计年度中,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下表所示:

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2011年度净资产收益率不低於7.09%,以2010年为基数,净利润增长率不低於15%。
第二个行权期	2012年度净资产收益率不低於9.10%,以2010年为基数,净利润增长率不低於21.0%。
第三个行权期	2013年度净资产收益率不低於10.62%,以2010年为基数,净利润增长率不低於32.0%。

若公司发生再融资行为,则调整当年以扣除融资数量后的净资产及该等净资产产生的净利润来计算依据。

净利润”指归属于母公司所有者的扣除非经常性损益后的净利润;
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。
本计划授予的股票期权,包括预留部分,在行权期的 3 个会计年度中,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下表所示:

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2011年度净资产收益率不低於7.09%,以2010年为基数,净利润增长率不低於15%。
第二个行权期	2012年度净资产收益率不低於9.10%,以2010年为基数,净利润增长率不低於21.0%。
第三个行权期	2013年度净资产收益率不低於10.62%,以2010年为基数,净利润增长率不低於32.0%。

若公司发生再融资行为,则调整当年以扣除融资数量后的净资产及该等净资产产生的净利润来计算依据。

净利润”指归属于母公司所有者的扣除非经常性损益后的净利润;
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。
本计划授予的股票期权,包括预留部分,在行权期的 3 个会计年度中,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下表所示:

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2011年度净资产收益率不低於7.09%,以2010年为基数,净利润增长率不低於15%。
第二个行权期	2012年度净资产收益率不低於9.10%,以2010年为基数,净利润增长率不低於21.0%。
第三个行权期	2013年度净资产收益率不低於10.62%,以2010年为基数,净利润增长率不低於32.0%。

证券代码:600337 证券简称:美克股份 编号:临 2011-027 美克国际家具股份有限公司 股票增值权激励计划(草案)摘要

美克国际家具股份有限公司
二〇一一年七月
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. 美克股份依据相关法律法规和规范性文件的规定制订本方案。
2. 本次激励计划采用股票增值权工具,以美克股份为虚拟标的股票,在满足业绩考核标准的前提下,由美克股份以现金方式支付行权价格与兑付价格之间的差额,该差额为激励收益。
3. 本计划的激励对象范围为公司聘任的中国国籍的中层管理人员及核心技术(业务)人员及董事会认为对公司有特殊贡献的其他人员,本计划的激励对象合计 15 人。
4. 激励对象的激励、激励对象的激励总额及其纳入A股股票期权激励计划所对应的激励额度确定,以该额度以股票增值权的公允价值,即行权授予授予的股票增值权数量。
5. 本激励计划授予 265 万份股票增值权。
6. 股票增值权行权价格的确定:股票增值权行权价格应不低於下列价格较高者:(一)美克股份增值权激励计划草案摘要公布前 1 交易日的美克股份的股票收盘价;(二)美克股份增值权激励计划草案摘要公布前 30 个交易日内的美克股份的股票平均收盘价。
7. 资金来源:对于股票增值权,由美克股份直接兑付行权时美克股份股票市价和行权的价格。
8. 行权安排:股票增值权不涉及到期拆股,以美克股份股票作为虚拟股票标的。
9. 考核:原则上依据《美克国际家具股份有限公司股票期权和增值权激励计划实施考核办法》中有关考核的规定进行。
9. 本计划提交公司董事会审议通过,由公司股东大会批准生效。
为配合美克国际家具股份有限公司(以下简称“美克股份”)股票增值权激励计划的有效实施,以促进公司的发展,特制定本股票增值权激励计划。本计划激励对象范围包括:中国国籍的中层管理人员、美克股份股票期权激励计划”的公平非中国籍的中层管理人员、核心技术人员、核心业务人员。
本计划提交公司董事会审议通过,由公司股东大会批准生效。
一、激励模式
本激励计划将根据公司董事会定期召开,具体授予时间由《美克股份股票期权激励计划》的授予时间确定。
本计划采用的激励工具股票增值权是一种虚拟的激励工具,是公司给予参与人的一种权利,不实际发生现金,仅通过模拟股票市场价格变化的方式,在规定的时段内,获得由公司支付的行权价格与兑付价格之间的差额。
它的实质就是股票期权的现金结算,比照本激励计划行权时获得的收益,由公司以现金形式支付给激励对象。
本次激励计划所采用的股票增值权工具是以美克股份为虚拟标的股票,由美克股份以现金方式支付行权价格与兑付价格之间的差额,该差额为激励收益。
二、激励对象的确定
激励对象的激励