

广州海鸥卫浴用品股份有限公司股票期权激励计划(草案)摘要

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号》、《股权激励有关事项备忘录2号》、《股权激励有关事项备忘录3号》及其他有关法律、法规、规章,以及广州海鸥卫浴用品股份有限公司(以下简称“本公司”或“公司”)(公司章程)制定。

2、本股票期权激励计划的有效期为五年,股票来源为公司向激励对象定向发行的普通股。

3、本股票期权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司股本总额的4.31%。本股票期权激励计划实施时拟授予激励对象的股票期权涉及的标的股票数量不超过1,447.06万股,占公司总股本335,583,318股的4.31%。本股票期权激励计划的实施不会导致股权分布不具备上市条件。

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、向老股东定向增发新股等事宜,股票期权数量及所涉及标的股票总数将做相应的调整。

4、本股票期权激励计划实施时的行权价格为5.67元/股。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、向老股东定向增发新股等事宜,行权价格将做相应调整。

5、本股票期权激励计划授予的股票期权有效期为自股票期权授权日起的5年,限制期为1年,激励对象在授权日之后的第2年开始分3年匀速行权,每年可行权数量分别为授予期权总量的33%、33%与34%。

6、本股票期权激励计划的激励对象范围包括:公司董事(不包括独立董事);公司高级管理人员,包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及根据《公司章程》规定应为高级管理人员的其他人员;董事长提名,公司董事会薪酬与考核委员会考核后董事会认定的中层管理人员和核心业务人员。

7、本股票期权激励计划实施时授予股票期权的业绩条件为:按照经审计后的净利润扣除非经常性损益后的数值计算,授权日前一会计年度比上一会计年度,净利润的增长率不低于行业(行业定义为申银万国证券研究所发布的行业分类“360000轻工制造”)下的“其他轻工制造”)前三年的平均增长率。

在本期权激励计划期限内,授予的期权分三年均匀行权,具体行权条件为:

(1)第一个行权期:按照经审计后的净利润扣除非经常性损益后的数值计算,2012年比起2011年会计年度,净利润增长超过8%,且不低于行业平均水平;加权平均净资产收益率不低于6%,且不低于行业平均水平。

(2)第二个行权期:按照经审计后的净利润扣除非经常性损益后的数值计算,2013年比起2012年会计年度,净利润增长超过8%,且不低于行业平均水平;加权平均净资产收益率不低于6%,且不低于行业平均水平。

(3)第三个行权期:按照经审计后的净利润扣除非经常性损益后的数值计算,2014年比起2013年会计年度,净利润增长超过8%,且不低于行业平均水平;加权平均净资产收益率不低于6%,且不低于行业平均水平。

同行业样本公司由董事会按照相关行业划分方法(行业定义为申银万国证券研究所发布的行业分类“360000轻工制造”)下的“其他轻工制造”)确定,截至2010年底,申银万国证券研究所发布的行业分类“360000轻工制造”)下“其他轻工制造”)共有35家上市公司,剔除特别除权的*ST盛润、S*ST光明,以及2010年和2011年上市的新兴玩具具(2011年4月)、星辉车模(2010年1月)、康耐特(2010年3月)、科锐光电(2010年2月1月)、浙江永强(2010年10月上市)、宇基股份(2011年4月上市)、潮宏基(2010年1月1月)、高乐股份(2010年2月上市)、骅威股份(2011年11月)、德力股份(2011年4月上市)、明牌珠宝(2011年4月)、长城集团(2010年6月上市),以及与海鸥卫浴的业务缺乏可比性的江苏宝亚、飞亚达、齐心文具、东方龙钰、东凯股份、翔鹭科、熊猫烟花、老凤祥,剩余13家上市公司(包括海鸥卫浴)的行业平均水平作为本期股权激励计划涉及的行业水平,其他13家公司具体为:中福实业、大亚科技、升达林业、美克股份、宜华木业、海鸥卫浴、成霖股份、青岛金王、冠福家用、新海股份、梅花伞、威华股份、帝龙新材。本股票期权激励计划的标的企业为这13家公司。在年度考核过程中行业样本本公司的上市公司主营业务若发生重大变化,将由董事会在年度考核时酌情更换样本。

8、激励对象用于股票期权行权的资金由个人自筹,公司不为激励对象依本计划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、本股票期权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。

一、总则

(一)为了进一步完善广州海鸥卫浴用品股份有限公司(以下简称“公司”或“海鸥卫浴”)治理结构,实现对公司中高层管理人员和核心业务人员的长期激励与约束,充分调动其积极性和创造性,使其其权利与公司长远发展更紧密地结合,实现企业可持续发展,本公司根据有关法律、法规、行政规章和规范性文件以及《海鸥卫浴(公司章程)》的规定,制定《广州海鸥卫浴用品股份有限公司股票期权激励计划(草案)》(以下简称“本计划”)。

(二)本计划制定所遵循的基本原则:

- 1、公平、公正、公开;
- 2、符合法律、法规、行政规章及规范性文件和公司章程的规定;
- 3、激励和约束相结合,有利于公司的可持续发展。

(三)本计划由公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定,经公司董事会审议通过,中国证监会备案无异议后,提交股东大会批准实施。

二、激励对象

(一)本计划按照国家相关法律、行政法规、政府部门规范性文件的规定,根据岗位价值及对公司业绩所做贡献等因素确定激励对象。

(二)激励对象的范围包括:

- 1、公司董事(不包括独立董事);
- 2、公司高级管理人员,包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及根据《公司章程》规定应为高级管理人员的其他人员;
- 3、由董事长提名,薪酬与考核委员会考核后经董事会认定的中层管理人员和核心业务人员。

在期权授予日,任何持有上市公司5%以上有表决权股份的的主要股东,未经股东大会批准,不得参加激励计划。

列入激励对象的中层管理人员和核心业务人员主要由公司重要的采购、生产、销售、财务等部门的经理或副经理、车间主管或副主管以及分公司或子公司的经理或副经理、部门的经理或副经理、车间主管或副主管,对公司的运营管理和业绩有着较为重要和突出的贡献,其考核指标、考核办法由薪酬与考核委员会根据《股票期权激励计划实施考核办法》进行考核,结果需经董事会认定。

本计划的激励对象总计103人,具体包括:

- 1、董事、高管8名;
- 2、中层管理人员和核心业务人员95人。

(三)上述第一、(二)条所列人员有下列情况之一的,不能成为本计划的激励对象:

- 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《中华人民共和国公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形;

4、经薪酬与考核委员会根据《考核办法》考核,考核结果不符合规定的。

(四)本计划的激励对象不包括独立董事、监事,持有公司5%以上股份的主要股东、控股股东中徐投资有限公司以及实际控制人唐台英、戎自平、叶焯、李培基、林峰及该等实际控制人配偶及直系亲属。

三、股票期权激励计划所涉及的股票来源、数量和种类

(一)本计划涉及股票来源为公司向激励对象定向发行的普通股,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不得超过公司股本总额的10%。

(二)本计划的有效期为五年,本计划拟授予激励对象的股票期权所涉及股票数量不超过1,447.06万股,占公司股本总额的4.31%。本次股票期权激励计划的实施不会导致股权分布不具备上市条件。

(三)本计划拟授予股票期权所涉及的标的股票种类为公司A股股票。

四、股票期权的行权价格及确定方法

(一)本计划激励对象的行权价格为5.67元/股,满足行权条件后,激励对象获授的每份期权可以按5.67元的价格购买1股公司股票。

(二)本计划股票期权的行权价格分为下列价格较高者:

- 1、本计划草案摘要公布前一个交易日的公司股票收盘价;
- 2、本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。

五、股票期权的授予数量

(一)本计划激励对象的授予数量根据激励对象人数、股票期权的预期收益水平和激励对象绩效等因素确定。

(二)本计划实施时激励对象获授股票期权的数据见下表:

序号	姓名	职务	获授期权份数(万份)	期权占总比例	占股本总额比例
1	高大天	子公司总经理	36.3	2.52%	0.1089%
2	陈雁	副总经理	31.9	2.20%	0.0951%
3	王长江	资深总监	16.4	1.11%	0.0477%
4	方建华	生产总监	16	1.11%	0.0477%
5	董惠	董事	31.5	2.18%	0.0993%
6	张惠忠	副总经理	36	2.49%	0.1073%
7	陈俊华	财务总监	12	0.83%	0.0358%
8	袁明华	副总经理	31.5	2.18%	0.0993%
9	刘刚	总监	30	2.07%	0.0804%
10	俞福昌	副总经理	20	1.37%	0.0596%
11	王福海	董事	56	3.87%	0.1669%
12	唐广益	副总经理	51.5	3.56%	0.1535%
13	陈少飞	子公司副总经理	15	1.04%	0.0477%
14	陈国福	资深总监	10	0.69%	0.0298%
15	徐卫良	子公司副总经理	30	2.07%	0.0804%
16	陈俊华	财务总监	12	0.83%	0.0358%
17	陈惠忠	副总经理	20	1.38%	0.0596%
18	王瑞华	总监	16	1.11%	0.0477%
19	黄显文	分公司总经理	10	0.69%	0.0298%
20	张振洪	子公司副总经理	20	1.38%	0.0596%
21	李海清	子公司副总经理	25	1.73%	0.0745%
22	李树斌	总经理	14.17	0.98%	0.0422%
23	袁惠	经理	14.26	0.99%	0.0425%
24	陈洪	经理	12.83	0.89%	0.0382%
25	胡建伟	经理	11.88	0.82%	0.0344%
26	冯仁寿	总监	16	1.11%	0.0477%
27	蔡乃祥	经理	15.84	1.09%	0.0472%
28	王瑞华	总监	14.4	1.00%	0.0429%
29	曹乃东	总监	16	1.11%	0.0477%
30	李海清	子公司副总经理	25	1.73%	0.0745%
31	周国平	经理	10.22	0.71%	0.0305%
32	石伟阳	经理	15.98	1.10%	0.0476%
33	张洪	经理	11.66	0.81%	0.0347%
34	王福海	经理	5.7	0.40%	0.0159%
35	陈洪	经理	12.83	0.89%	0.0382%
36	洪学林	经理	16	1.11%	0.0477%
37	尹炳华	经理	16	1.11%	0.0477%
38	徐利民	经理	12.67	0.88%	0.0378%
39	陈惠忠	经理	15.38	1.06%	0.0457%
40	黎俊东	经理	16	1.11%	0.0477%
41	曾奇林	经理	11.09	0.77%	0.0303%
42	曹国平	经理	12.67	0.88%	0.0378%
43	曹国平	经理	10.08	0.70%	0.0300%
44	陈国福	经理	11.52	0.80%	0.0341%
45	陈仁勇	经理	7.41	0.51%	0.0221%
46	沈斌	资深工程师	11.52	0.80%	0.0341%
47	杨自忠	经理	12.67	0.88%	0.0378%
48	陈国福	经理	11.74	0.81%	0.0345%
49	余宗斌	资深工程师	11.55	0.78%	0.0338%
50	蔡俊伟	项目经理	9.36	0.65%	0.0279%
51	吴延平	副经理	11.66	0.81%	0.0347%
52	周国平	副经理	11.78	0.81%	0.0351%
53	曹国平	副经理	15.38	1.06%	0.0457%
54	陈国福	副经理	11.5	0.93%	0.0402%
55	夏峰	经理	10.37	0.72%	0.0309%
56	刘波江	副经理	12.96	0.90%	0.0386%
57	陈国福	副经理	11.81	0.83%	0.0352%
58	曹国平	副经理	11.52	0.80%	0.0341%
59	杨小海	副经理	12.24	0.85%	0.0363%
60	陈国福	副经理	11.52	0.80%	0.0341%
61	吴文义	副经理	10.04	0.69%	0.0299%
62	魏明	副经理	9.79	0.68%	0.0316%
63	陈国福	副经理	8.64	0.60%	0.0257%
64	彭彩霞	项目经理	12.82	0.89%	0.0382%
65	郭家强	副经理	14.75	1.02%	0.0440%
66	郭家强	副经理	14.17	0.98%	0.0422%
67	陈国福	副经理	11.52	0.80%	0.0341%
68	顾朝刚	科长	12.24	0.85%	0.0363%
69	龙艳飞	副经理	8.99	0.62%	0.0268%
70	李国恒	科长	6.48	0.45%	0.0193%
71	陈国福	科长	9.24	0.64%	0.0255%
72	何廷波	科长	7.25	0.50%	0.0219%
73	金成发	科长	10.01	0.69%	0.0298%
74	谢冰	科长	8.8	0.61%	0.0262%
75	马海峰	科长	13.38	0.92%	0.0399%
76	陈国福	科长	10.41	0.73%	0.0316%
77	周国平	代理副经理	8.5	0.59%	0.0253%
78	李树	科长	8.69	0.60%	0.0259%
79	陈朝阳	科长	8.21	0.57%	0.0243%
80	罗家福	科长	6.77	0.47%	0.0202%
81	陈国福	科长	8.26	0.57%	0.0239%
82	邵太平	科长	7.34	0.51%	0.0219%
83	邵太平	科长	6.26	0.43%	0.0187%
84	傅瑜怡	科长	9.53	0.66%	0.0284%
85	冯志勇	科长	7.23	0.50%	0.0216%
86	刘智刚	科长	7.49	0.52%	0.0223%
87	李星	科长	7.92	0.67%	0.0290%
88	韩琳	科长	9.27	0.64%	0.0276%
89	刘国平	副经理	7.63	0.53%	0.0227%
90	胡斌	副经理	8.93	0.62%	0.0269%
91	胡斌	科长	10.73	0.74%	0.0329%
92	许朝晖	副经理	11.75	0.81%	0.0350%
93	郭家平	科长	7.95	0.55%	0.0237%
94	叶国斌	科长	10.89	0.76%	0.0316%
95	史林林	科长	8.78	0.61%	0.0262%
96	刘斌	科长	8.21	0.57%	0.0243%
97	桂小海	科长	8.35	0.58%	0.0249%
98	程文明	科长	9.71	0.69%	0.0290%
99	李海林	科长	9.6	0.67%	0.0286%
100	彭和安	科长	8.07	0.56%	0.0270%
101	陈国福	科长	6.48	0.45%	0.0193%
102	肖安和	科长	7.92	0.55%	0.0236%
103	陈志勇	科长	7.23	0.50%	0.0216%
合计			1447.06	100.00%	4.3121%

公司中层管理人员、核心业务人员的分配方案由董事长提议,董事会决定,监事会负责核查有关人员的名单。

(三) 非经股东大会特别决议批准,任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的公司股票累计不得超过公司股本总额的1%。

六、股票期权的获授条件和行权条件

(一) 激励对象必须满足下列条件,才能获授股票期权:

- 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)存在《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形。
- 3、经薪酬与考核委员会根据《考核办法》考核,考核结果符合规定。
- 4、公司业绩考核条件达标;

按照经审计后的净利润扣除非经常性损益后的数值计算,授权日前一会计年度比上一会计年度,净利润的增长率不低于行业(行业定义为申银万国证券研究所发布的行业分类“360000轻工制造”)下的“其他轻工制造”)前三年的平均增长率。

同行业样本公司由董事会按照相关行业划分方法(行业定义为申银万国证券研究所发布的行业分类“360000轻工制造”)下的“其他轻工制造”)确定,具体13家同行业公司(包括海鸥卫浴)包括中福实业、大亚科技、升达林业、美克股份、宜华木业、海鸥卫浴、成霖股份、青岛金王、冠福家用、新海股份、梅花伞、威华股份、帝龙新材。

(二) 在行权限制期与行权有效期内,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、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)存在《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形。
- 3、经薪酬与考核委员会根据《考核办法》考核,考核结果符合规定。
- 4、公司业绩考核条件达标;

在期权激励计划期限内,授予的期权在每一个行权期内的行权需要达到下列业绩指标条件方可实施:

(1)第一个行权期:按照经审计后的净利润扣除非经常性损益后的数值计算,2012年比起2011年会计年度,净利润增长超过8%,且不低于行业平均水平;加权平均净资产收益率不低于6%,且不低于行业平均水平。

(2)第二个行权期:按照经审计后的净利润扣除非经常性损益后的数值计算,2013年比起2012年会计年度,净利润增长超过8%,且不低于行业平均水平;加权平均净资产收益率不低于6%,且不低于行业平均水平。

(3)第三个行权期:按照经审计后的净利润扣除非经常性损益后的数值计算,2014年比起2013年会计年度,净利润增长超过8%,且不低于行业平均水平;加权平均净资产收益率不低于6%,且不低于行业平均水平。

(四) 激励对象在行权有效期内,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、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)存在《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形。
- 3、经薪酬与考核委员会根据《考核办法》考核,考核结果符合规定。
- 4、公司业绩考核条件达标;

在期权激励计划期限内,授予的期权在每一个行权期内的行权需要达到下列业绩指标条件方可实施:

(1)第一个行权期:按照经审计后的净利润扣除非经常性损益后的数值计算,2012年比起2011年会计年度,净利润增长超过8%,且不低于行业平均水平;加权平均净资产收益率不低于6%,且不低于行业平均水平。

(2)第二个行权期:按照经审计后的净利润扣除非经常性损益后的数值计算,2013年比起2012年会计年度,净利润增长超过8%,且不低于行业平均水平;加权平均净资产收益率不低于6%,且不低于行业平均水平。

(3)第三个行权期:按照经审计后的净利润扣除非经常性损益后的数值计算,2014年比起2013年会计年度,净利润增长超过8%,且不低于行业平均水平;加权平均净资产收益率不低于6%,且不低于行业平均水平。

(四) 激励对象在行权有效期内,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、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)存在《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形。
- 3、经薪酬与考核委员会根据《考核办法》考核,考核结果符合规定。
- 4、公司业绩考核条件达标;

加而影响净资产收益率的可比性时,在计算当期和次一年度的净资产收益率指标时,该等股权激励导致的净资产增加额相应予以扣除,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。

(三)在等待期和行权限制期内,各年度归属于公司股东的净利润不低于授予日前最近三个会计年度的平均水平(2008—2010年度的平均水平为4,656.29万元)且不为负;归属于公司股东的扣除非经常性损益的净利润不低于授予日前最近三个会计年度的平均水平(2008—2010年度的平均水平为4,417.33万元)且不为负。

同行业样本公司由董事会按照相关行业划分方法(行业定义为申银万国证券研究所发布的行业分类“360000轻工制造”)下的“其他轻工制造”)确定,具体13家同行业公司(包括海鸥卫浴)包括中福实业、大亚科技、升达林业、美克股份、宜华木业、海鸥卫浴、成霖股份、青岛金王、冠福家用、新海股份、梅花伞、威华股份、帝龙新材。

(三) 激励对象在授权日之后的第2年可以开始行权,行权有效期为3年,每年可行权额度为获授额度33%、33%、34%。

(四) 如果由于国家法律、行政法规或者统一的会计制度等要求变更会计政策,导致年度净利润/利润总额出现重大变化,则可由董事会根据实际情况决定在计算上述行权条件指标时,是否剔除有关非正常因素并对上述行权条件进行修正,若进行修正,需由会计师、律师等中介机构出具相关专业意见,提交股东大会审议,并报中国证监会备案