证券代码:002456 证券简称:欧菲光 公告编号:2021-091

欧菲光集团股份有限公司2021年股票期权激励计划(草案)摘要

2021年9月

声明

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

一、本激励计划系依据《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》等法律法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定制定。

二、本激励计划采用的激励工具为股票期权。股票来源为公司向激励对象定向发行欧菲光集团股份有限公司(以下简称“公司”、“本公司”或“欧菲光”)A股普通股股票。

三、本激励计划拟授权的股票期权数量为不超过26,600.00万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额326,226.34万股的8.15%,其中首次授权25,370.60万股,约占本计划草案公告时公司股本总额326,226.34万股的7.78%;预留1,229.40万股,约占本计划草案公告时公司股本总额326,226.34万股的0.38%,预留部分占股票期权拟授权总额的4.62%。

公司全部在有效期内的股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10%。本激励计划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不超过公司股本总额的1%。

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将做相应的调整。

四、本激励计划首次授权的股票期权行权价格为8.33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,若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜,股票期权的行权价格将做相应的调整。

五、本激励计划首次授权的激励对象不超过2,761人,包括公司公告本激励计划时在公司(含子公司)任职的董事、高级管理人员及董事会认为需要激励的其他人员。

六、本激励计划有效期自股票期权首次授权日起至全部行权或注销之日止,最长不超过72个月。

七、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的下列情形:

(一)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;

(二)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者无法表示意见的审计报告;

(三)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;

(四)法律法规规定不得实行股权激励的;

(五)中国证监会认定的其他情形。

八、参与本激励计划的激励对象不包括公司独立董事、监事、单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条的规定,不存在不得成为激励对象的下列情形:

(一)最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选;

(二)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;

(三)最近12个月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;

(四)具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员及董事会认为需要激励的其他人员(不包括独立董事、监事及单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女)。

九、公司承诺不为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。

十、激励对象承诺,若公司因信息披露文件中存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,导致不符合授权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,将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

十一、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

十二、自股东大会审议通过本激励计划之日起60日内,公司将按相关规定召开董事会对首次授权部分激励对象进行授权,并完成登记、公告等相关程序。若公司未能在60日内完成上述工作,终止实施本激励计划,未授权的股票期权失效。预留部分须在本次股权激励计划经公司股东大会审议通过后的12个月内授出。

十三、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不符合上市条件。

十四、由股东大会授权董事会负责本激励计划的后续管理,董事会对本计划有最终解释权。

第一章 释 义

以下词语如无特殊说明,在本文中具有如下含义:

欧菲光、本公司、公司、上市公司	指	欧菲光集团股份有限公司
本激励计划、本计划	指	欧菲光集团股份有限公司2021年股票期权激励计划(草案)
股票期权	指	公司授权激励对象在未来一定期限内以预先确定的条件购买本公司一定数量股票的权利
激励对象	指	根据本激励计划规定,获授股票期权的公司董事、高级管理人员,以及董事会认为应当激励的其他人员
授权日	指	公司向激励对象授权股票期权的日期,授权日必须为交易日
有效期	指	自股票期权授权日起至全部股票期权行权或注销之日止
行权	指	激励对象按照激励计划设定的条件购买公司股票的行为
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	本激励计划所确定的激励对象购买公司股票的价格
行权条件	指	根据本激励计划规定,激励对象行使股票期权所必需满足的条件
《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》
《公司章程》	指	《欧菲光集团股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	深圳证券交易所
元、万元、亿元	指	人民币元、人民币万元、人民币亿元

注1:本计划所引用的财务数据和财务指标,如无特殊说明指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。

注2:本计划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。

第二章 本激励计划的目的与原则

为了进一步建立、健全公司长效激励机制,吸引和留住优秀人才,充分调动公司员工的积极性,有效地将股东利益、公司利益和员工个人利益结合在一起,使各方共同关注公司的长远发展,在充分保障股东利益的前提下,公司按照收益与贡献对等的原则,根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等法律法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定,制定本激励计划。

第三章 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(以下简称“薪酬委员会”),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或之后对其进行变更的,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。

第四章 激励对象的确定依据和范围

一、激励对象的确定依据

(一)激励对象确定的法律依据

本激励计划的激励对象系根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等法律法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定,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(含子公司)任职的董事、高级管理人员及董事会认为需要激励的其他人员(不包括独立董事、监事及单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女)。

二、激励对象的范围

本激励计划首次授权的激励对象不超过2,761人,包括:

(一)公司(含子公司)任职的董事、高级管理人员;

(二)董事会认为需要激励的其他人员。

以上激励对象中,不包含公司独立董事、监事、单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

以上激励对象中,董事、高级管理人员必须经股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授权股票期权时,以及在本激励计划的考核期内于公司(含子公司)任职并签署劳动合同或聘用协议。

预留授权部分的激励对象由本计划经股东大会审议通过后12个月内确定,经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后,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。超过12个月未明确激励对象的,预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授权的标准确定。

三、激励对象的核实

(一)本激励计划经董事会审议通过后,公司将内部公示激励对象的姓名和职务,公示期不少于10天。

(二)监事会将对激励对象名单进行审核,充分听取公示意见。公司将在股东大会审议本激励计划前5日披露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。

第五章 股票期权所涉股票来源、数量和分配

一、本激励计划的股票来源

本激励计划涉及的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、拟授权股票期权的数量

本激励计划拟授权的股票期权数量为26,600.00万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额326,226.34万股的8.15%,其中首次授权25,370.60万股,约占本计划草案公告时公司股本总额326,226.34万股的7.78%;预留1,229.40万股,约占本计划草案公告时公司股本总额326,226.34万股的0.38%,预留部分占股票期权拟授权总额的4.62%。在满足行权条件的情况下,激励对象获授的每一份股票期权拥有在可行权期内以行权价格购买1股公司股票的权利。

公司全部在有效期内的股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10%。本激励计划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不超过公司股本总额的1%。

三、激励对象获授的股票期权分配情况

本激励计划授权的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示:

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占本次授权股票期权总量的比例	占公司总股本的比例
1	赵伟	董事长、总经理	500.00	1.88%	0.15%
2	黄丽辉	董事、副总经理	150.00	0.56%	0.05%
3	关赛新	董事、副总经理	200.00	0.75%	0.06%
4	杨依明	副总经理	200.00	0.75%	0.06%
5	郭瑞	副总经理、董事会秘书	200.00	0.75%	0.06%
6	曾兆豪	财务总监	200.00	0.75%	0.06%
7	李应平	副总经理	85.60	0.32%	0.03%
8	杨略波	副总经理	100.00	0.38%	0.03%
董事和高级管理人员小计(8人)			1,635.60	6.15%	0.50%
董事会认为需要激励的其他人员(2,753人)			23,735.00	89.23%	7.28%
首次授权共计(2,761)人			25,370.60	95.38%	7.78%
预留部分			1,229.40	4.62%	0.38%
合计			26,600.00	100.00%	8.15%

第六章 本激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日、行权安排和禁售期

一、本激励计划的有效期

本激励计划有效期自股票期权授权日起至全部行权或注销之日止,最长不超过72个月。

二、本激励计划的授权日

授权日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定,授权日必须为交易日。自股东大会审议通过本激励计划之日起60日内,公司将按相关规定召开董事会授权股票期权,并完成登记、公告等相关程序。若公司未能在60日内完成上述工作,应终止实施本激励计划,未授权的股票期权失效。预留权益的授权对象应当在本激励计划经股东大会审议通过后12个月内明确,超过12个月未明确激励对象的,预留权益失效。

三、本激励计划的等待期

股票期权授权日至股票期权可行权日之间的时间段为等待期,激励对象获授的股票期权适用不同的等待期,均自授权日起计算,授权日与首次可行权日之间的间隔不得少于12个月。首次授权的股票期权等待期分别为14个月、26个月、38个月,预留授权的股票期权等待期分别为14个月、26个月、38个月。激励对象根据本激励计划获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

四、本激励计划的可行权日

本激励计划股票期权自等待期满后方可开始行权。可行权日必须为交易日,但不得在下列期间内行权。

(一)公司定期报告公告前三十日内,因特殊原因推迟定期报告公告日期的,自原预约公告日前三十日起算,至公告前一日;

(二)公司业绩预告、业绩快报公告前十日内;

(三)自可能对本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,至依法披露后二个交易日内;

(四)中国证监会及深圳证券交易所规定的其它期间。

五、本激励计划的行权安排

首次授权/预留授权的股票期权的行权安排如下表所示:

行权安排	行权时间	行权比例
首次/预留授权股票期权第一个行权期	自首次/预留授权日起14个月的首个交易日起至授权日起26个月内的最后一个交易日当日止	30%
首次/预留授权股票期权第二个行权期	自首次/预留授权日起26个月后的首个交易日起至授权日起38个月内的最后一个交易日当日止	30%
首次/预留授权股票期权第三个行权期	自首次/预留授权日起38个月后的首个交易日起至授权日起50个月内的最后一个交易日当日止	40%

在上述约定期间内未申请行权或因未达到行权条件而不能申请行权的该期股票期权,不得行权或递延至下期行权,公司将按本激励计划规定的原则办理注销。

六、本激励计划的禁售期

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。本计划的禁售期定按照《公司法》、《证券法》等法律法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定执行,具体如下:

(一)激励对象为公司董事和高级管理人员的,其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的25%;在离职后半年内,不得转让其所持有的本公司股份。

(二)激励对象为公司董事和高级管理人员的,将其持有的本公司股票在买入后6个月内卖出,或者在卖出后6个月内又买入,由此所得收益归本公司所有,本公司董事会将收回其所得收益。

(三)激励对象为公司董事和高级管理人员的,减持公司股票还需遵守《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》、《深圳证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》等相关规定。

(四)在本激励计划的有效期内,如果《公司法》、《证券法》等法律法规、规范性文件和《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定发生了变化,则这部分激励对象转让其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》等法律法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定。

第七章 股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

一、授权的股票期权的行权价格

本激励计划首次授权的股票期权行权价格为每股8.33元,即满足行权条件后,激励对象获授的每份股票期权可以8.33元的价格购买1股公司股票。

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,若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜,股票期权的行权价格将做相应的调整。

二、首次授权的股票期权的行权价格确定方法

本次授权的股票期权的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)本激励计划公告前1个交易日公司股票交易均价(前1个交易日股票交易总额/前1个交易日股票交易总量),为每股8.33元;

(2)本激励计划公告前20个交易日公司股票交易均价(前20个交易日股票交易总额/前20个交易日股票交易总量),为每股8.02元。

三、预留授予股票期权的行权价格确定方法

预留股票期权在每次授权前,须召开董事会审议通过相关议案,并披露授权情况。预留股票期权授权价格不低于股票票面金额,且不低于下列价格较高者:

(1)预留股票期权授权董事会决议公告前1个交易日公司股票交易均价(前1个交易日股票交易总额/前1个交易日股票交易总量);

(2)预留股票期权授权董事会决议公告前20个交易日公司股票交易均价(前20个交易日股票交易总额/前20个交易日股票交易总量)。

第八章 股票期权的授权与行权条件

一、股票期权的授权条件

同时满足下列授权条件时,公司应向激励对象授权股票期权,反之,若下列任一授权条件未达成的,则不能向激励对象授权股票期权。

(一)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者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。

(二)激励对象未发生如下任一情形:

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:

(一)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者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。

(二)激励对象未发生如下任一情形:

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。

公司发生上述第(一)条规定情形之一的,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;某一激励对象发生上述第(二)条规定情形之一的,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。

(三)上市公司层面业绩考核要求

本激励计划在2022-2024年三个会计年度中,分年度对公司层面业绩进行考核,以达到业绩考核目标作为各行权期的行权条件之一。授权的股票期权各年度业绩考核目标如下表所示:

行权期	业绩考核目标
首次/预留授权第一个行权期	以2021年营业收入为基数,2022年营业收入增长率不低于20%
首次/预留授权第二个行权期	以2021年营业收入为基数,2023年营业收入增长率不低于40%
首次/预留授权第三个行权期	以2021年营业收入为基数,2024年营业收入增长率不低于60%

注1:上述“营业收入”、“营业收入增长率”指标均指经审计的合并财务报表所载数据为计算依据;

注2:上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应考核当年已获授的股票期权均不得行权,由公司注销。

(四)个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。

激励对象个人层面绩效考核结果分为“C(含C)以上”与“D”两档。在公司业绩目标达成的前提下,若激励对象上一年度个人年度综合绩效考核结果达到“C(含C)以上”,则激励对象对应考核当年的股票期权可全部行权;若激励对象上一年度个人年度综合绩效考核结果为“D”,则公司按照本激励计划相关规定,注销激励对象所获授期权当期可行权份额。

在上述约定期间因行权条件未成就或激励对象未申请行权的股票期权,不得行权或递延至下期行权,并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应的股票期权。在股票期权各行权期结束后,激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权,公司将予以注销。在满足股票期权行权条件后,公司将为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。

三、考核指标的科学性和合理性说明

公司本次激励计划考核指标的设定符合《管理办法》等法律法规和《公司章程》的有关规定。本次激励计划考核指标分为两个层次,分别为上市公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

上市公司层面以营业收入增长率作为业绩考核指标,营业收入增长率指标能反映公司的经营情况、市场占有能力,是预测企业经营业务拓展趋势和成长性的有效性指标。经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用,公司为本次股票期权激励计划设定了以2021年营业收入为基数,2022-2024年营业收入增长率分别不低于20%、40%、60%,上述营业收入指标均指经审计的合并财务报表所载数据为计算依据。

除上市公司层面业绩考核之外,公司设定个人层面绩效考核,能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象绩效考核结果,确定激励对象是否满足行权条件。

综上,公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性,考核指标的设定具有良好的科学性和合理性,同时兼顾了对激励对象的约束效果,能够达到本次激励计划的考核目的。

第九章 本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:

(一)资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$Q=Q0\times(1+n)$

其中:Q0为调整前的股票期权数量;n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率(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。

(二)配股

$Q=Q0\times P1\times(1+n)\div(P1+P2\times n)$

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。

(三)缩股

$Q=Q0\times n$

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。

(四)派息、增发

公司在发生派息或增发新股的情况下,股票期权数量不做调整。

二、股票期权行权价格的调整方法

若在行权前有派息、资本公积转增股本、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:

(一)资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$P=P0\div(1+n)$

其中:P0为调整前的行权价格;n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率;P为调整后的行权价格。

(二)配股

$P=P0\times(P1+P2\times n)\div[P1\times(1+n)]$

其中:P0为调整前的行权价格;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);P为调整后的行权价格。

(三)缩股

$P=P0\div n$

其中:P0为调整前的行权价格;n为每股缩股比例;P为调整后的行权价格。

(四)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。经派息调整后,P仍须大于1。

(五)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、本激励计划调整的程序

当出现上述情况时,应由董事会审议通过关于调整股票期权数量、行权价格的议案。公司应聘请律师事务所就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》的有关规定和本激励计划的安排出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后,公司应当及时披露董事会决议公告,同时公告法律意见书。

第十章 股票期权的会计处理

按照《企业会计准则第11号——股份支付》的规定,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。

一、股票期权公允价值的确定方法

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》中关于公允价值确定的相关规定,需要选择适当的估值模型对股票期权的公允价值进行计算。公司选择Black-Scholes模型来计算期权的公允价值,并于2021年9月27日用该模型对首次授权的25,370.60万份股票期权进行预测算,具体参数选取如下:

(一)标的股价:8.37元/股(2021年9月27日公司股票收盘价,假设为授权日收盘价);

(二)有效期分别为:14个月、26个月、38个月(授权日至每期首个行权日的期限);

(三)历史波动率:20.51%、22.60%、23.36%(分别采用深证综合指数最近14个月、26个月、38个月的年化波动率);

(四)无风险利率:1.50%、2.10%、2.75%(分别采用中国人民银行制定的金融机构1年期、2年期、3年期的人民币存款基准利率);

二、股票期权费用的摊销方法

公司按照相关估值工具确定授权日股票期权的公允价值,并最终确认本激励计划的股份支付费用,该等费用将在本激励计划的实施过程中按行权比例分期摊销。本激励计划的成本将在经常性损益中列支。

假设公司于2021年11月初向激励对象授权股票期权,根据中国会计准则要求,本激励计划授权的股票期权对各期会计成本的影响如下表所示:

首次授权的股票期权数量(万份)	需摊销的总费用(万元)	2021年(万元)	2022年(万元)	2023年(万元)	2024年(万元)	2025年(万元)
25,370.60	35,594.95	2,425.33	14,552.00	10,885.20	6,403.25	1,329.17

注1:上述结果并不代表最终的会计成本。实际会计成本除与实际授权日、授权日股价和授权数量有关之外,还与实际生效和失效的数量有关。

注2:上述对公司经营业绩影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

公司以目前信息初步估计,激励成本的摊销对本激励计划等待期内各年度净利润有所影响,但影响程度可控。另外,本激励计划对公司发展产生正向作用,激发员工的积极性,提高经营效率,降低经营成本。因此,本激励计划的实施虽然会产生一定的费用,但能够有效提升公司的持续经营能力。

第十一章 本激励计划的实施程序

一、本激励计划的生效程序

(一)公司董事会下设的薪酬与考核委员会负责拟定本计划,并提交董事会审议。

(二)公司董事会应当依法对本计划做出决议。董事会审议本计划时,作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事应当回避表决。董事会应当在审议通过本计划并履行公告程序后,将本计划提交股东大会审议;同时提请股东大会授权,负责实施股票期权的授权、行权和注销工作。

(三)独立董事及监事会应当就本计划是否有利于公司持续发展,是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

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

第十二章 公司/激励对象各自的权利义务

一、公司的权利与义务

(一)公司具有对本计划的解释和执行权,并按本计划规定对激励对象进行考核,若激励对象未达到本计划规定的行权条件,公司将按本计划的规定,注销激励对象相应尚未行权的股票期权。

(二)公司承诺不为激励对象依本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。

(三)公司应及时按照有关规定履行本计划申报、信息披露等义务。

(四)公司应当根据本计划及中国证监会、证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司等的有关规定,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、中国证券登记结算有限责任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。

(五)公司确定本股权激励计划的激励对象,并不构成对员工聘用期限的承诺。公司仍按与激励对象签订的《劳动合同》或聘用合同确定对员工的聘用关系。

(六)法律法规、规范性文件和本计划规定的其它有关权利义务。

二、激励对象的权利与义务

(一)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。

(二)激励对象的资金来源为激励对象自筹资金、合法合规。

(三)激励对象获授的股票期权不得转让、担保或用于偿还债务。股票期权在行权前不享受投票权和表决权,同时也不参与股票红利、股息的分配。

(四)激励对象因参与本计划获得的利益,应按国家税收法规的有关规定缴纳个人所得税及其它税费。

(五)激励对象承诺,若公司因信息披露文件中存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,导致不符合授权条件或行权安排的,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,将由参与本计划所获得的全部利益返还公司。

(六)法律法规、规范性文件和本计划规定的其它有关权利义务。

第十三章 公司/激励对象发生异动的处理

一、公司发生异动的处理

(一)公司出现下列情形之一的,本计划不做变更:

1、公司控制权发生变更;

2、公司出现合并、分立的情形。

(二)公司出现下列情形之一的,本计划终止实施,激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权,由公司注销:

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者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情形;

5、中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

(三)公司因信息披露文件存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,导致不符合授权条件或行权安排的,未授权的股票期权不得授权,激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司注销,激励对象获授股票期权已行权的,董事会应当按照本计划相关安排收回激励对象所得利益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还利益而遭受损失的,可按照本计划相关安排,向负有责任的对象进行追偿。

二、激励对象发生异动的处理

(一)激励对象出现下列情形之一的,激励对象根据本计划其已获授但尚未行权的股票期权不得行权,由公司注销:

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)激励对象发生职务变更,但仍在公司内,或在公司下属分、子公司内任职的,其已获授但尚未行权的股票期权完全按照职务变更前本计划规定的程序进行。但是,激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致职务变更的,或因上述原因导致公司解除与激励对象劳动关系的,自该情形发生之日起,激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权,由公司注销;其未获准行权的股票期权作废失效,由公司注销。若激励对象担任监事或独立董事或其他不能持有股票期权的人员,则已行权的股票期权不作处理,已获授但尚未行权的股票期权不得行权,由公司注销。

(三)激励对象因自身原因导致公司发生安全事故,或给公司造成直接或间接损失的,自该情形发生之日起,激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权,由公司注销;其未获准行权的股票期权作废失效,由公司注销。

(四)激励对象因辞职、公司裁员、劳动合同到期而离职的,自该情形发生之日起,激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权,由公司注销;其未获准行权的股票期权作废失效,由公司注销。

(五)激励对象因退休而离职的,自该情形发生之日起,其已获授但尚未行权的股票期权完全按照退休前本计划规定的程序进行,个人绩效考核、劳动关系存续不再纳入行权条件。

(六)激励对象因丧失劳动能力而离职的,应分以下两种情况处理:

1、激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职的,自该情形发生之日起,其已获授但尚未行权的股票期权完全按照丧失劳动能力前本计划规定的程序进行,个人绩效考核、劳动关系存续不再纳入行权条件。

2、激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职的,自该情形发生之日起,其已获准行权但尚未行权的股票期权继续保留行权权利,且应在行权期限内行权完毕,否则作废失效,由公司注销;其未获准行权的股票期权作废失效,由公司注销。

(七)激励对象因身故而离职的,应分以下两种情况处理:

1、激励对象因执行职务身故而离职的,自该情形发生之日起,其已获授但尚未行权的股票期权完全按照身故前本计划规定的程序进行,由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有,个人绩效考核及劳动关系存续不再纳入行权条件。

2、激励对象非因执行职务身故而离职的,自该情形发生之日起,其已获准行权但尚未行权的股票期权继续保留行权权利,由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有,且应在行权期限内行权完毕,否则作废失效,由公司注销;其未获准行权的股票期权作废失效,由公司注销。

(八)其它未说明的情况由董事会认定,并确定处理方式。

第十四章 附则

一、本激励计划在公司股东大会审议通过后生效。

二、本激励计划由公司董事会负责解释。

欧菲光集团股份有限公司
董事会
2021年9月27日

证券代码:002456 证券简称:欧菲光 公告编号:2021-092

欧菲光集团股份有限公司关于修订《公司章程》《募集资金管理制度》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。

欧菲光集团股份有限公司(以下简称“公司”)于2021年9月27日召开第四届董事会第五十次(临时)会议,审议通过了《关于修订(公司章程)(募集资金管理制度)的议案》,现将具体情况公告如下:

一、《公司章程》修订内容

修改前条款	修改后条款
第六条 公司注册资本为人民币2,694,739,325元。	第六条 公司注册资本为人民币3,262,263,437元。
第十九条 公司股份总数为2,694,739,325股,全部为普通股。	第十九条 公司股份总数为3,262,263,437股,全部为普通股。

二、《募集资金管理制度》修订内容

修改前条款	修改后条款
第一条 为规范深圳欧菲光科技股份有限公司(以下简称“公司”)募集资金的存放、使用和管理,保证募集资金的安全,最大限度地保障投资者的合法权益,根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《深圳证券交易所股票上市规则》、《深圳证券交易所中小企业板上市公司规范运作指引》等法律、法规和规范性文件的规定,结合公司实际情况,特制定本制度。	第一条 为规范深圳欧菲光集团股份有限公司(以下简称“公司”)募集资金的存放、使用和管理,保证募集资金的安全,最大限度地保障投资者的合法权益,根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《深圳证券交易所股票上市规则》、《深圳证券交易所上市公司规范运作指引》等法律、法规和规范性文件的规定,结合公司实际情况,特制定本制度。
第九条 公司应当在募集资金到位后一个月内与保荐机构、存放募集资金的商业银行(以下简称“商业银行”)签订三方监管协议(以下简称“协议”),协议至少应当包括以下内容: (一)公司应当将募集资金集中存放于专户; (二)募集资金专户账号、该专户涉及的募集资金项目、存放金额; (三)公司一次或十二个月内累计认专户中支取的金额超过1000万人民币完成发行募集资金总额扣除发行费用后的净额(以下简称“募集资金净额”)的5%的,公司及商业银行应当及时通知保荐机构; (四)商业银行每月向公司出具银行对账单,并抄送保荐机构; (五)保荐机构可以随时到商业银行查询专户资料; (六)保荐机构的督导职责、商业银行的告知及配合职责、保荐机构和商业银行对公司募集资金专户的监管方式; (七)公司、商业银行、保荐机构的权利、义务