证券代码:002211　　证券简称:宏达新材

# 江苏宏达新材料股份有限公司首期股票期权激励计划（草案）摘要

二〇一一年二月

**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、本激励计划依据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法（试行）》、《股权激励有关备忘录1号》、《股权激励有关备忘录2号》、《股权激励有关备忘录3号》及其他有关法律、行政法规、以及《公司章程》制定。

2、宏达新材拟授予激励对象248万份股票期权，每份股票期权拥有在激励计划有效期内的可行权日以行权价格和行权条件购买一股宏达新材股票的权利。本激励计划的股票来源为公司向激励对象定向发行股票。

3、本计划授予激励对象的股票期权数量为248万份，对应的标的股票数量为248万股，占本计划签署日公司总股本28831.72万股的0.86%。股权激励计划的实施不会导致股权分布不具备上市条件。

期权总数248万份中，首次授予225万份，所涉及的标的股票总数占首次授予时公司已发行股本总额的0.78%，预留23万股份股票期权授予给预留激励对象，预留股票期权应在本计划生效后12个月内进行后期授予。

4、首次授予的股票期权的行权价格为15.81元。预留23万份股票期权的行权价格在该部分股票期权授予时由董事会决定，该价格取下述两个价格中的较高者：

（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。

5、宏达新材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、配股或缩股等事宜，股票期权数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整、行权价格将做相应的调整。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、行权安排：本期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期激励计划授权日起满36个月后，激励对象应在可行权日内按10%、20%、70%的行权比例分期行权。首次授予的期权行权期及各期行权时间安排如表所示：

首次授予股票期权行权安排

| 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 | 10% |
| 第二个行权期 | 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 | 20% |
| 第三个行权期 | 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 | 70% |

预留的股票期权在该部分股票期权授权日起满12个月后且自首次授权日起36个月后，激励对象应在可行权日内按10%:20%:70%行权比例分期行权。该部分预留股票期权各行权期行权安排如表所示：

预留股票期权行权安排

| 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 | 自该部分预留股票期权授权日起12个月后且自首次授权日起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 | 10% |
| 第二个行权期 | 自首次授权日起48个月后的首个交易日起至首次授权日起60个月内的最后一个交易日当日止 | 20% |
| 第三个行权期 | 自首次授权日起60个月后的首个交易日起至首次授权日起72个月内的最后一个交易日当日止 | 70% |

该部分预留股票期权的行权期的第一个行权期的行权时间终止日与首次授予股票期权第一个行权期行权时间终止日一致，第二个、第三个行权期行权时间起止日与首次授予的股票期权第二个、第三个行权期一致。

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。

7、行权条件：本计划在2013—2015年的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表所示：

| 行权期 | 绩效考核目标 |
|---|---|
| 第一个行权期 | 以2010年净利润为基数，2013年净利润增长率不低于150%；以2010年营业收入为基数，2013年营业收入增长率不低于180% |
| 第二个行权期 | 以2010年净利润为基数，2014年净利润增长率不低于175%；以2010年营业收入为基数，2014年营业收入增长率不低于240% |
| 第三个行权期 | 以2010年净利润为基数，2015年净利润增长率不低于200%；以2010年营业收入为基数，2015年营业收入增长率不低于300% |

以上净资产收益率与净利润指标均以扣除非经常性损益的净利润与不扣除非经常性损益的净利润二者孰低者作为计算依据，2013年、2014年、2015年净利润指标属于母公司所有者的净利润。由本次股权激励产生的期权成本将在经常性损益中列支。

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。

8、激励对象行使股票期权的资金全部以自筹方式解决。宏达新材承诺不为激励对象通过本计划行权购买标的股票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、宏达新材承诺，自公司按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。

10、本激励计划必须满足如下条件后方可实施：中国证券监督管理委员会备案无异议、宏达新材股东大会批准。

11、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。

**释　义**

本计划草案中，除非文意另有所指，下列简称具有如下特定含义：

| | | |
|---|---|---|
| 宏达新材/公司/本公司 | 指 | 江苏宏达新材料股份有限公司 |
| 本计划/本激励计划 | 指 | 江苏宏达新材料股份有限公司首期股票期权激励计划（草案）摘要 |
| 股票期权/期权 | 指 | 公司授予激励对象的一种权利，持有这种权利的激励对象可以在规定时期内以预先确定的价格和条件购买本公司一定数量股票 |
| 预留股票期权 | 指 | 本计划生效后12个月内进行后期授予的股票期权 |
| 标的股票 | 指 | 根据本计划，激励对象有权购买的公司股票 |
| 激励对象 | 指 | 依据本计划获授股票期权的人员 |
| 高级管理人员 | 指 | 宏达新材总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监和宏达新材《公司章程》规定的其他人员 |
| 授权日 | 指 | 公司向激励对象授予股票期权的日期 |
| 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 | 激励对象根据本计划，在规定的期间内以预先确定的价格和条件购买公司股份的行为 |
| 行权价格 | 指 | 公司向激励对象授予股票期权时所确定的、激励对象购买公司股份的价格 |
| 有效期 | 指 | 从股票期权授权日起到股票期权失效为止的时间段 |
| 中国证监会 | 指 | 中国证券监督管委员会 |
| 证券交易所 | 指 | 深圳证券交易所 |
| 《公司法》 | 指 | 《中华人民共和国公司法》（2005年修订） |
| 《证券法》 | 指 | 《中华人民共和国证券法》（2005年修订） |
| 《公司章程》 | 指 | 《江苏宏达新材料股份有限公司章程》 |
| 元 | 指 | 人民币元 |

**一、实施激励计划的目的**

为进一步完善公司法人治理结构，健全公司中长期激励约束机制，实现公司和股东价值最大化，依据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法（试行）》及其他有关法律、行政法规和《公司章程》，制定本计划。

**二、激励对象的确定依据和范围**

（一）本计划激励对象根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法（试行）》、《股权激励有关备忘录1号》、《股权激励有关备忘录2号》、《股权激励有关备忘录3号》及其他有关法律、行政法规和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

（二）本计划的激励对象为下列人员

1、公司董事、高级管理人员；

2、公司核心技术（业务）人员；

3、公司中层管理人员。

以上被激励对象中，董事均依《公司法》及《公司章程》产生，高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有被激励对象必须在本次期权的考核期内于公司或公司的控股子公司任职并已与公司签署劳动合同。根据公司薪酬与绩效考核相关管理办法，激励对象必须经考核合格后方可具有获得授予本期股票期权的资格。

所有参与本激励计划的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。激励对象中不存在持股5%以上的主要股东或实际控制人。

（三）有下列情形之一的，不能成为本激励计划的激励对象：

1、最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

2、最近三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》第147条规定的不得担任董事、监事、高级管理人员情形的。

如在公司本激励计划实施过程中，激励对象出现以上任何规定不得参与激励计划情形的，公司将终止其参与本激励计划的权利，收回并注销其已被授予但尚未行权的全部股票期权。

**三、激励计划所涉及的标的股票来源和数量**

（一）授出股票期权的数量

本计划拟授予激励对象248万份股票期权，每份股票期权拥有在可行权日以行权价格和行权条件购买一股公司人民币普通股的权利。

（二）标的股票来源

公司将通过向激励对象定向发行股票作为本计划的股票来源。

（三）标的股票数量

本计划授予激励对象的股票期权数量为248万份，对应的标的股票数量为248万股，占本计划签署日公司总股本28831.72万股的0.86%。

期权总数248万份中，首次授予225万份，所涉及的标的股票总数占首次授予时公司已发行股本总额的0.78%，预留23万股份股票期权授予给预留激励对象，预留股票期权应在本计划生效后12个月内进行后期授予。

**四、激励对象获授的股票期权分配情况**

（一）股票期权的分配情况

（一）股票期权的分配情况

股票期权在各激励对象间的分配情况如表所示：

| 姓名 | 职务 | 获授的股票期权数量（万份） | 股票期权占计划总量的比例 | 标的股票占授予时总股本的比例 |
|---|---|---|---|---|
| 刘森 | 副总经理、董事 | 10 | 4.03% | 0.03% |
| 史仲国 | 财务总监 | 12 | 4.84% | 0.04% |
| 核心技术人员、中层管理人员 | | 203 | 81.85% | 0.70% |
| 预留 | | 23 | 9.27% | 0.08% |
| 合　计 | | 248 | 100% | 0.86% |

以上董事、高级管理人员2人，核心技术（业务）人员、中层管理人员共48人，合计50人。上述核心技术（业务）人员、中层管理人员为宏达新材薪酬与考核委员会根据公司情况确认的在公司任职并担任公司重要岗位的经营管理人员及技术、业务骨干。具体人员的姓名、职务等信息如下：

江苏宏达新材料股份有限公司@首期股票期权激励计划股票期权分配表

| 序号 | 姓　名 | 部　门 | 职　务 | 获授的股票期权数量（万份） | 占本股票期权总量的比例 | 占授予时公司总股本比例 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 刘森 | 董事、高管 | 副总经理、董事 | 10 | 4.03% | 0.03% |
| 2 | 史仲国 | 高管 | 财务总监 | 12 | 4.84% | 0.04% |
| 高级管理人员小计 | | | | 22 | 8.87% | 0.08% |
| 1 | 高荷英 | 财务部 | 主管 | 1.5 | 0.60% | 0.01% |
| 2 | 朱爱敏 | 财务部 | 主管 | 3 | 1.21% | 0.01% |
| 3 | 戎礼云 | 财务部 | 主管 | 2 | 0.81% | 0.01% |
| 4 | 阎海浪 | 长江公司 | 总助 | 1.5 | 0.60% | 0.01% |
| 5 | 郑子升 | 长江公司 | 副总经理 | 15 | 6.05% | 0.05% |
| 6 | 边洪信 | 长江公司 | 副总经理 | 12 | 4.84% | 0.04% |
| 7 | 张亚娣 | 长江公司 | 总助、生产部经理 | 12 | 4.84% | 0.04% |
| 8 | 刘元龙 | 长江公司 | 车间主任 | 3 | 1.21% | 0.01% |
| 9 | 蔡海建 | 长江公司 | 技术员 | 2 | 0.81% | 0.01% |
| 10 | 李卫明 | 长江公司 | 车间主任 | 2 | 0.81% | 0.01% |
| 11 | 赵志坚 | 长江公司 | 车间主任 | 1.5 | 0.60% | 0.01% |
| 12 | 朱荣彬 | 长江公司 | 车间主任 | 1.5 | 0.60% | 0.01% |
| 13 | 陈剑平 | 长江公司 | 销售部经理 | 1.5 | 0.60% | 0.01% |
| 14 | 陈电华 | 长江公司 | 车间主任 | 1.5 | 0.60% | 0.01% |
| 15 | 黄贞兵 | 东莞宏达 | 副总经理 | 5 | 2.02% | 0.02% |
| 16 | 何百祥 | 东莞新东方 | 总经理 | 20 | 8.06% | 0.07% |
| 17 | 李红云 | 东莞信和 | 总经理 | 10 | 4.03% | 0.03% |
| 18 | 严加高 | 技术部 | 副经理 | 5 | 2.02% | 0.02% |
| 19 | 黄俊 | 技术部 | 工程师 | 2 | 0.81% | 0.01% |
| 20 | 潘成军 | 技术部 | 技术员 | 1.5 | 0.60% | 0.01% |
| 21 | 祝纪才 | 技术部 | 工程师 | 2 | 0.81% | 0.01% |
| 22 | 田月仙 | 技术部 | 技术员 | 3 | 1.21% | 0.01% |
| 23 | 朱维新 | 技术部 | 工程师 | 5 | 2.02% | 0.02% |
| 24 | 陈向峰 | 技术部 | 工程师 | 1.5 | 0.60% | 0.01% |
| 25 | 王云 | 技术部 | 工程师 | 2 | 0.81% | 0.01% |
| 26 | 田玉龙 | 技术部 | 工程师 | 3 | 1.21% | 0.01% |
| 27 | 史召霞 | 技术部 | 技术员 | 2 | 0.81% | 0.01% |
| 28 | 鲁兰帅 | 技术部 | 车间主任 | 2 | 0.81% | 0.01% |
| 29 | 钱芬芬 | 技术部 | 工程师 | 2 | 0.81% | 0.01% |
| 30 | 蒋雪莲 | 涟水公司 | 财务经理 | 3 | 1.21% | 0.01% |
| 31 | 薛晓丽 | 品管部 | 经理 | 3 | 1.21% | 0.01% |
| 32 | 任意明 | 设备部 | 经理 | 4 | 1.61% | 0.01% |
| 33 | 伏珍波 | 设备部 | 工程师 | 2 | 0.81% | 0.01% |
| 34 | 张宜东 | 设备部 | 工程师 | 1.5 | 0.60% | 0.01% |
| 35 | 杨捷 | 设计部 | 工程师 | 5 | 2.02% | 0.02% |
| 36 | 罗广实 | 设计部 | 工程师 | 5 | 2.02% | 0.02% |
| 37 | 韩振藏 | 设计部 | 技术员 | 1.5 | 0.60% | 0.01% |
| 38 | 黄建清 | 设计部 | 技术员 | 1.5 | 0.60% | 0.01% |
| 39 | 毛志建 | 项目部 | 副经理 | 8 | 3.23% | 0.03% |
| 40 | 荣志亮 | 项目部 | 经理 | 5 | 2.02% | 0.02% |
| 41 | 许学军 | 销售部 | 客户经理 | 3 | 1.21% | 0.01% |
| 42 | 吉林桂 | 销售部 | 客户经理 | 3 | 1.21% | 0.01% |
| 43 | 毛秀彩 | 销售部 | 客户经理 | 3 | 1.21% | 0.01% |
| 44 | 史言刚 | 研发部 | 技术员 | 2 | 0.81% | 0.01% |
| 45 | 戴晓勇 | 研发部 | 工程师 | 3 | 1.21% | 0.01% |
| 46 | 朱恩俊 | 研发部 | 技术员 | 2 | 0.81% | 0.01% |
| 47 | 王琴芳 | 研发部 | 技术员 | 1.5 | 0.60% | 0.01% |
| 48 | 刘金明 | 研发部 | 研发部经理 | 20 | 8.06% | 0.07% |
| 核心技术人员、中层管理人员小计 | | | | 203 | 81.85% | 0.70% |
| 预　留 | | | | 23 | 9.27% | 0.08% |
| 合　计 | | | | 248 | 100% | 0.86% |

（二）公司聘请律师对上述激励对象的资格和获授是否符合《上市公司股权激励管理办法（试行）》及本计划出具专业意见。

（三）公司监事会需对上述激励对象进行核查，并在股东大会上就核实情况予以说明。

（四）任何一名激励对象累计获授的股票期权所涉及的股票总数不得超过公司总股本的1%。

**五、激励计划有效期、授权日、可行权日、标的股票禁售期**

（一）本计划的有效期

本计划有效期为自股票期权授权日起六年时间。

（二）本计划的授权日

本计划授权日在本计划报中国证监会备案且中国证监会无异议、宏达新材股东大会审议批准后由股东大会授权董事会确定。授权日不得晚于公司股东大会审议通过本计划后的30日。授权日必须为交易日，且不得为下列区间日：

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，自原预约公告日前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个工作日；

4、其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后2个工作日。

（三）本计划的可行权日

本期激励计划首次授予的股票期权自授权日起满36个月后可以开始行权。激励对象应按本激励计划规定的安排分期行权，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、公司定期报告公告前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，自原预约公告日前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；

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《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。

（四）标的股票的禁售期

激励对象通过本计划所获得公司股票的锁定、转让期限和数量限制应遵循《公司法》、《证券法》、《深圳证券交易所股票上市规则》及其他法律法规和《公司章程》的规定。

**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的行权价格

首次授予的股票期权的行权价格为15.81元。

（二）首次授予的股票期权行权价格的确定办法

首次授予的股票期权的行权价格取下述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一个交易日的宏达新材股票收盘价；

2、股票期权激励计划草案摘要公布前30个交易日内的宏达新材股票平均收盘价。

（三）向“预留激励对象”授予的股票期权的行权价格

向“预留激励对象”授予的23万份股票期权的行权价格在该部分股票期权授予时由董事会决定。

（四）向“预留激励对象”授予的股票期权的行权价格的确定方法

向“预留激励对象”授予的23万份股票期权的行权价格取下述两个价格中的较高者：

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。

**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）具有《公司法》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员情形的。

（二）股票期权的行权条件

激励对象行使已获授的股票期权除满足上述条件外，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、行权安排：本期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期激励计划授权日起满36个月后，激励对象应在可行权日内按10%、20%、70%的行权比例分期行权。首次授予的期权行权期及各期行权时间安排如表所示：

首次授予股票期权行权安排

| 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 | 10% |
| 第二个行权期 | 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 | 20% |
| 第三个行权期 | 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 | 70% |

预留的股票期权在该部分股票期权授权日起满12个月后且自首次授权日起36个月后，激励对象应在可行权日内按10%:20%:70%行权比例分期行权。该部分预留股票期权各行权期行权安排如表所示：

预留股票期权行权安排

| 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 | 自该部分预留股票期权授权日起12个月后且自首次授权日起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 | 10% |
| 第二个行权期 | 自首次授权日起48个月后的首个交易日起至首次授权日起60个月内的最后一个交易日当日止 | 20% |
| 第三个行权期 | 自首次授权日起60个月后的首个交易日起至首次授权日起72个月内的最后一个交易日当日止 | 70% |

该部分预留股票期权的行权期的第一个行权期的行权时间终止日与首次授予股票期权第一个行权期行权时间终止日一致，第二个、第三个行权期行权时间起止日与首次授予的股票期权第二个、第三个行权期一致。

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。

3、行权条件：本计划在2013—2015年的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表所示：

| 行权期 | 绩效考核目标 |
|---|---|
| 第一个行权期 | 以2010年净利润为基数，2013年净利润增长率不低于150%；以2010年营业收入为基数，2013年营业收入增长率不低于180% |
| 第二个行权期 | 以2010年净利润为基数，2014年净利润增长率不低于175%；以2010年营业收入为基数，2014年营业收入增长率不低于240% |
| 第三个行权期 | 以2010年净利润为基数，2015年净利润增长率不低于200%；以2010年营业收入为基数，2015年营业收入增长率不低于300% |

预留股票期权的三个行权期对应的考核年度与首次授予的股票期权考核年度一致，为2013-2015年三个会计年度。

以上净资产收益率与净利润指标均以扣除非经常性损益的净利润与不扣除非经常性损益的净利润二者孰低者作为计算依据，2013年、2014年、2015年净利润指标属于母公司所有者的净利润。由本次股权激励产生的期权成本将在经常性损益中列支。

除此之外，股票期权等待期内，各年度归属于上市公司股东的净利润及归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于授予日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。

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。

**八、激励计划的调整方法和程序**

（一）股票期权数量的调整方法

若在行权前宏达新材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、资本公积金转增股份、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股宏达新材股票缩为$n$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，股票期权的数量不做调整。

（二）行权价格的调整方法

若在行权前宏达新材有派息、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

$P=P_0\div(1+n)$

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

$P=P_0\div n$

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。

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，行权价格不做调整。

在行权前宏达新材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，经以上公式调整后的行权价格不得为负。

（三）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。董事会调整股票期权数量和行权价格后，应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。公司应聘请律师就上述调整是否符合《上市公司股权激励管理办法（试行）》、《公司章程》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。

**九、激励计划的变更、终止及其他事项**

（一）公司控制权变更

若因任何原因导致公司的实际控制人发生变化，所有授出的股票期权不作变更。

控制权变更是指在中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司登记的公司第一大股东发生变更。

（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、高级管理人员或核心技术（业务）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、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的职务变更，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。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。

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，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而被公司解聘的，自离职之日起所有未行权的股票期权即被取消。

激励对象因辞职而离职的，自离职之日起所有未行权的股票期权即被取消。

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，其所获授的股票期权不作变更，仍可按规定行权。

4、退休

激励对象因达到国家和公司规定的退休年龄退休而离职的，其所获授的股票期权不作变更，仍可按规定行权。

5、死亡

激励对象死亡的，自死亡之日起所有未行权的股票期权即被取消。但激励对象因执行职务死亡的，公司应当根据激励对象被取消的股票期权价值对激励对象进行合理补偿，并根据法律由其继承人继承。

对于因上述原因被取消或失效的股票期权，公司除了人业绩考核原因被取消的期权，由公司注销。

（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、最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

2、最近三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、监事、高级管理人员情形的。

**十、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。

**江苏宏达新材料股份有限公司董事会**
2011年2月13日

---

证券代码:002211　　证券简称:宏达新材　　公告编号:2011-005

## 江苏宏达新材料股份有限公司
## 第三届董事会第八次会议决议公告

**本公司及董事会全体成员保证公告内容真实、准确和完整，并对公告中的虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏承担责任。**

江苏宏达新材料股份有限公司（以下简称“公司”）第三届董事会第八次会议通知于2011年2月7日以书面、电子邮件及传真方式发送给公司全体董事及监事，会议于2011年2月13日在公司三楼会议室召开。会议应参加表决的董事9名，实际参加表决的董事9名。会议由董事长朱德洪先生主持。会议的召集、召开及表决程序符合《公司法》和《公司章程》等法律、法规及规范性文件的规定，形成的决议合法有效。

一、审议并通过《江苏宏达新材料股份有限公司首期股票期权激励计划（草案）》

本议案经公司董事会薪酬与考核委员会根据相关法律法规拟定，并提交公司董事会审议。董事会同意本议案经中国证券监督管理委员会备案无异议后，提交股东大会审议。公司董事会将按照有关程序另行召集召开股东大会。

表决结果：同意票9票，反对票0票，弃权票0票。

《江苏宏达新材料股份有限公司首期股票期权激励计划（草案）》刊登在公司指定的信息披露媒体巨潮资讯网（http://www.cninfo.com.cn）。

《江苏宏达新材料股份有限公司监事会对股票期权激励对象名单的核查意见》刊登在公司指定的信息披露媒体巨潮资讯网（http://www.cninfo.com.cn）。

《独立董事关于公司股票期权激励计划（草案）的独立意见》刊登在公司指定的信息披露媒体巨潮资讯网（http://www.cninfo.com.cn）。

《律师事务所关于公司股票期权激励计划（草案）的法律意见书》刊登在公司指定的信息披露媒体巨潮资讯网（http://www.cninfo.com.cn）。

二、审议并通过《江苏宏达新材料股份有限公司首期股票期权激励计划实施考核办法》

表决结果，同意票9票，反对票0票，弃权票0票。

本议案尚需提交股东大会审议，公司董事会将按照有关程序另行召集召开股东大会。

《江苏宏达新材料股份有限公司首期股票期权激励计划实施考核办法》刊登在公司指定的信息披露媒体巨潮资讯网（http://www.cninfo.com.cn）。

三、审议并通过《关于提请股东大会授权董事会办理公司首期股票期权激励计划相关事宜的议案》

为保证公司首期股票期权激励计划的顺利实施，公司董事会提请股东大会授权董事会办理股票期权以下事宜：

（1）授权董事会确定股票期权激励计划的授权日。

（2）授权董事会在公司出现资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股或派息等事项时，按照股票期权激励计划规定的方法对股票期权数量和行权价格进行调整。

（3）授权董事会在激励对象符合条件时向激励对象授予股票期权并办理授予股票期权所必需的全部事宜。

（4）授权董事会对激励对象的行权资格和行权条件进行审查确认，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使。

（5）授权董事会决定激励对象是否可以行权。

（6）授权董事会办理激励对象行权所必需的全部事宜，包括但不限于向证券交易所提出行权申请、向登记结算公司申请办理有关登记结算业务、修改公司章程、办理公司注册资本的变更登记。

（7）授权董事会办理股票期权及未行权标的股票的锁定事宜。

（8）授权董事会决定股票期权激励计划的变更与终止，包括但不限于取消激励对象的行权资格，取消激励对象尚未行权的股票期权，办理已死亡的激励对象尚未行权股票期权的补偿和继承事宜，终止公司股票期权激励计划。

（9）授权董事会对公司股票期权计划进行管理。

（10）授权董事会实施股票期权激励计划所需的其他必要事宜，但有关文件明确规定需由股东大会行使的权利除外。

表决结果：同意票9票，反对票0票，弃权票0票。

本议案尚需提交股东大会审议，公司董事会将按照有关程序另行召集召开股东大会。

特此公告。

**江苏宏达新材料股份有限公司董事会**
2011年2月15日

---

证券代码:002211　　证券简称:宏达新材　　公告编号:2011-006

## 江苏宏达新材料股份有限公司
## 第三届监事会第六次会议决议公告

**本公司及监事会全体成员保证公告内容真实、准确和完整，并对公告中的虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏承担责任。**

江苏宏达新材料股份有限公司（以下简称“公司”）第三届监事会第六次会议通知于2011年2月7日以书面、电子邮件及传真方式发送给公司全体监事，会议于2011年2月13日在公司三楼会议室召开。会议应参加表决的监事3名，实际参加表决的监事3名。会议由监事会主席郭北琼先生主持。会议的召集、召开及表决程序符合《公司法》和《公司章程》等法律、法规及规范性文件的规定，形成的决议合法有效。与会监事审议并形成如下决议

一、审议并通过《江苏宏达新材料股份有限公司首期股票期权激励计划（草案）》

公司监事会对《江苏宏达新材料股份有限公司首期股票期权激励计划（草案）》（以下简称《激励计划》）所确定的本次获授股票期权的激励对象名单进行了核查后认为：《激励计划》确定的激励对象具备《公司法》、《公司章程》等法律、法规和规范性文件规定的任职资格，符合《上市公司股权激励管理办法（试行）》、《股权激励有关备忘录1号》、《股权激励有关备忘录2号》、《股权激励有关备忘录3号》规定的激励对象条件，其作为公司本次股票期权激励对象的主体资格合法、有效。

表决结果：3票同意，0票反对，0票弃权。

特此公告。

**江苏宏达新材料股份有限公司监事会**
2011年2月15日

---

## 江苏宏达新材料股份有限公司
## 首期股票期权激励计划实施考核办法

江苏宏达新材料股份有限公司（以下简称为“宏达新材”或“公司”）为了进一步完善公司治理结构，健全公司激励机制，确保公司发展目标的实现，保护投资者利益，制定了《江苏宏达新材料股份有限公司首期股票期权激励计划》，拟授予激励对象248万份股票期权。为配合该计划的实施，现根据《公司法》、《公司《章程》》及其他有关法律、法规规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的、原则

本办法通过对公司高级管理人员和核心技术（业务）人员态度、能力、业绩等工作绩效的正确评价，进而积极地利用股权激励机制，提高管理绩效，实现公司和全体股东利益最大化。

考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的工作绩效进行评价，实现股票期权激励与本人工作业绩、能力、态度紧密结合。

二、考核组织职责权限

1、董事会下设的薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责组织和审核考核工作。

2、由薪酬与考核委员会工作小组负责具体实施考核工作。

3、公司人力资源部、公司财务部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

4、公司董事会负责本办法的审批。

三、考核对象

1、公司高级管理人员；

2、公司核心技术（业务）人员。

以上高级管理人员必须经公司董事会聘任，核心业务（技术）人员已与公司签署劳动合同。

四、考核方法、内容及期间

1、考核依据

被考核人员所在岗位的《岗位说明书》、公司年度经营计划。

2、考核方法

采用360度评分考核法，由被考核对象的直接上级、下级以及同级相关人员进行评分，分值比例分别按直接上级50%、直接下级30%、相关人员20%的权重进行计算。

3、考核内容：

| 项目 | 工作成果 | 工作能力 | 工作态度 |
|---|---|---|---|
| 权重 | 70% | 15% | 15% |

4、具体考核项目

（1）工作成果

指在岗位说明书中列出的，对本岗位工作有重要意义的关键业绩指标群，如销售额、费用率、存货周转率、产品合格率、采购及时率、投诉处理及时率等。

（2）工作能力

指按不同类别的岗位所确定的、在岗位说明书中描述的、在不同的职务上完成工作所需要的能力标准，包括计划与决策能力、协调与组织能力、领导能力、创新能力、学习和引进新知识新技术的程度和能力等。

（3）工作态度

工作主动性、责任感、团队精神和纪律性。

（4）工作创新及额外工作加分

考核期间有效果明显的工作创新或完成工作量较大的额外工作，经薪酬与考核委员会确认，获得额外加分，数