

香港交易及結算所有限公司及香港聯合交易所有限公司對本公告的內容概不負責，對其準確性或完整性亦不發表任何聲明，並明確表示，概不對因本公告全部或任何部份內容而產生或因倚賴該等內容而引致的任何損失承擔任何責任。



## 公告

### 建議採納股票期權激勵計劃 及建議據此進行授予股票期權

本公司謹此公佈，董事會已於2021年4月2日通過(其中包括)有關(i)建議採納股票期權激勵計劃與考核辦法；及(ii)建議授權董事會辦理公司股票期權激勵計劃相關事項的決議。股票期權激勵計劃有待本公司股東週年大會 臨時股東大會以及類別股東大會審議批准後方能生效。在本公司召開股東週年大會 臨時股東大會以及類別股東大會批准，除此之外，股票期權激勵計劃前，本公司可能會應中國及 或香港監管機構的要求，變更股票期權激勵計劃。

#### 1. 建議採納股票期權激勵計劃

##### 1.1 股票期權激勵計劃的實施目的

為了進一步建立、健全公司長效激勵機制，吸引和留住優秀人才，充分調動公司中高級管理人員及核心技術(業務)人員的積極性，有效地將股東利益、公司利益和核心團隊個人利益結合在一起，使各方共同關注公司的長遠發展，在充分保障股東利益的前提下，按照收益與貢獻對等的原則，根據《公司法》、《證券法》、《管理辦法》等有關法律、法規和規範性文件以及《公司章程》的規定，制定股票期權激勵計劃。

## 1.2 股票期權激勵計劃的管理機構

- (1) 股東大會作為公司的最高權力機構，負責審議批准股票期權激勵計劃的實施、變更和終止。股東大會可以在其權限範圍內將與股票期權激勵計劃相關的部分事宜授權董事會辦理。
- (2) 董事會是股票期權激勵計劃的執行管理機構，負責股票期權激勵計劃的實施。董事會下設薪酬與考核委員會，負責擬訂和修訂股票期權激勵計劃並報董事會審議，董事會對激勵計劃審議通過後，報股東週年大會 臨時股東大會以及類別股東大會審議。董事會可以在股東大會授權範圍內辦理股票期權激勵計劃的其他相關事宜。作為激勵對象的關聯董事在股票期權激勵計劃審議及執行的過程中需迴避。
- (3) 監事會及獨立董事負責監督股票期權激勵計劃的執行管理情況，應當就股票期權激勵計劃是否有利於公司的持續發展，是否存在明顯損害公司及全體股東利益的情形發表意見。監事會對股票期權激勵計劃的實施是否符合相關法律、法規、規範性文件和證券交易所業務規則進行監督，並且負責審核激勵對象的名單。獨立董事將就股票期權激勵計劃向所有股東徵集委託投票權。

公司在股東週年大會 臨時股東大會以及類別股東大會審議通過股權激勵方案之前對其進行變更的，獨立董事、監事會應當就變更後的股權激勵方案是否有利於公司的持續發展，是否存在明顯損害公司及全體股東利益的情形發表獨立意見。

公司在向激勵對象授出權益前，獨立董事、監事會應當就股票期權激勵計劃設定的激勵對象獲授權益的條件發表明確意見。若公司向激勵對象授出權益與股票期權激勵計劃安排存在差異，獨立董事、監事會(當激勵對象發生變化時)應當同時發表明確意見。

激勵對象在行使權益前，獨立董事、監事會應當就股票期權激勵計劃設定的激勵對象行使權益的條件是否成就發表明確意見。

### **1.3 激勵對象的確定依據和範圍**

#### **(1) 激勵對象確定的法律依據**

股票期權激勵計劃激勵對象根據《公司法》、《證券法》、《管理辦法》等有關法律、法規、規範性文件和《公司章程》的相關規定，結合公司實際情況而確定。

#### **(2) 激勵對象確定的職務依據**

股票期權激勵計劃激勵對象為公司董事、高級管理人員、核心管理人員和核心技術(業務)人員(不包括獨立董事、監事)。所有激勵對象均在本公司或其控股子公司、分公司任職，且已與本公司或其控股子公司簽署勞動合同、領取薪酬。

#### **(3) 激勵對象確定的考核依據**

股票期權激勵計劃涉及的激勵對象的考核事宜，薪酬與考核委員會已制定《考核管理辦法》作為考核依據。依據《考核管理辦法》對激勵對象進行考核，激勵對象考核稱職及以上後方具有獲得授予股票期權激勵計劃項下股票期權的資格。

#### **(4) 激勵對象的核實**

- (i) 股票期權激勵計劃經董事會審議通過後，公司在內部公示激勵對象的姓名和職務，公示期不少於10天。
- (ii) 公司監事會將對激勵對象名單進行審核，充分聽取公示意見，並在公司股東週年大會 臨時股東大會以及類別股東大會審議股票期權激勵計劃前3日至5日披露監事會對激勵對象名單審核及公示情況的說明。經公司董事會調整的激勵對象名單亦應經公司監事會核實。

#### **(5) 激勵對象範圍**

股票期權激勵計劃擬授予涉及的激勵對象共計407人，包括：

- (i) 董事、高級管理人員；
- (ii) 核心管理人員；及
- (iii) 核心技術(業務)人員。

股票期權激勵計劃涉及的激勵對象不包括獨立董事、監事及單獨或合計持有公司5%以上股份的股東或實際控制人及其配偶、父母、子女。

以上激勵對象中，董事、高級管理人員必須經股東大會選舉或公司董事會聘任。所有激勵對象必須在股票期權激勵計劃的考核期內與公司(含分公司及控股子公司，下同)具有僱傭或勞務關係。

## 1.4 股票來源和股票期權數量

### (1) 股票來源

股票期權激勵計劃涉及的標的股票來源為公司向激勵對象定向發行公司A股普通股。股票期權獲行使時將予發行及配發的股份將受當時有效的《公司章程》所有條文規限，並將在各方面與已繳足款項的A股享有同等地位。因此，持有人有權參加在配發之日或之後宣派，支付或作出的所有股息或其他分紅，除先前宣佈或建議或決定要支付或作出的任何股息或其他分紅，其記錄日期在配發日期之前。

### (2) 股票期權數量

股票期權激勵計劃擬向激勵對象授予的股票期權數量為1579.40萬份，約佔股票期權激勵計劃草案公告時公司股本總額1,355,928,726股的1.16%%。公司不存在正在執行的股權激勵計劃。

股票期權激勵計劃中任何一名激勵對象所獲授的公司股票數量不能超過股票期權激勵計劃獲股東週年大會 臨時股東大會及類別股東大會批准時已發行有關類別證券的1%。

在股票期權激勵計劃公告當日至激勵對象完成股票期權行權期間，若公司發生資本公積轉增股本、派發股票紅利、股份拆細或縮股、配股等事宜，所涉及的標的股票總數將做相應的調整。

## 1.5 股票期權激勵計劃有效期、授予日、等待期、可行權日及禁售規定

### (1) 股票期權激勵計劃有效期

股票期權激勵計劃的有效期為自股票期權授予之日起至激勵對象獲授的股票期權全部行權或回購註銷完畢之日止，最長不超過60個月。

### (2) 股票期權有效期

根據股票期權激勵計劃授出的股票期權有效期自授予登記日計算，最長不超過60個月。

### (3) 授予日

授予日在股票期權激勵計劃經公司股東週年大會 臨時股東大會以及類別股東大會審議通過後由董事會確定，授予日必須為符合適用的《管理辦法》、香港上市規則、法律及法規的期限內的交易日。擬作為激勵對象的董事或與其存在關聯關係的董事應當在董事會審議確定授予日時迴避表決。公司需在股東週年大會 臨時股東大會以及類別股東大會審議通過後60日內(不包括根據適用的《管理辦法》、香港上市規則、法律及法規，公司不得授予股票期權的天數)授予股票期權並完成公告、登記。公司未能在60日內完成上述工作的，將終止實施股票期權激勵計劃，未授予的股票期權作廢失效。

#### **(4) 等待期**

股票期權激勵計劃授予的股票期權等待期為股票期權授予之日至首個股票期權可行權日之間的時間段。股票期權的等待期分別為12個月、24個月、36個月、48個月。等待期內，激勵對象獲授的股票期權不得轉讓、用於擔保或償還債務。

#### **(5) 可行權日**

在股票期權激勵計劃經股東週年大會 臨時股東大會以及類別股東大會審議通過後，激勵對象自授予之日起滿12個月後可以開始行權。可行權日必須為交易日，但不得在下列期間內行權：

- (i) 公司定期報告公告前30日內，因特殊原因推遲定期報告公告日期的，自原預約公告日前30日起算，至公告前1日；
- (ii) 公司業績預告、業績快報公告前10日內；
- (iii) 自可能對公司股票及其衍生品種交易價格產生較大影響的重大事件發生之日或者進入決策流程之日，至依法披露後2個交易日內；及
- (iv) 中國證監會及深圳證券交易所規定的其他期間。

在可行權期內，授予的股票期權若達到股票期權激勵計劃規定的行權條件，激勵對象可根據下述行權安排行權。

股票期權激勵計劃授予股票期權的行權期及各期行權時間安排如下表所示：

行權安排	行權時間	行權比例
第一個行權期	自授予日起12個月後的首個交易日起至授予日起24個月內的最後一個交易日當日止	25%
第二個行權期	自授予日起24個月後的首個交易日起至授予日起36個月內的最後一個交易日當日止	25%
第三個行權期	自授予日起36個月後的首個交易日起至授予日起48個月內的最後一個交易日當日止	25%
第四個行權期	自授予日起48個月後的首個交易日起至授予日起60個月內的最後一個交易日當日止	25%

在上述約定期間內因行權條件未成就的股票期權，不得行權或遞延至下期行權，並由公司按股票期權激勵計劃規定的原則註銷激勵對象相應股票期權。股票期權各行權期結束後，激勵對象未行權的當期股票期權應當終止行權，公司將予以註銷。



## **(6) 相關禁售規定**

禁售期是指對激勵對象行權後所獲股票進行售出限制的時間段。股票期權激勵計劃的禁售規定按照《公司法》、《證券法》等相關法律、法規、規範性文件和《公司章程》的規定執行，具體內容如下：

- (i) 激勵對象為公司董事和高級管理人員的，其在任職期間每年轉讓的股份不得超過其所持有本公司股份總數的25%，在離職後半年內，不得轉讓其所持有的本公司股份。
- (ii) 激勵對象為公司董事和高級管理人員的，將其持有的本公司股票在買入後6個月內賣出，或者在賣出後6個月內又買入，由此所得收益歸本公司所有，本公司董事會將收回其所得收益；及
- (iii) 在股票期權激勵計劃有效期內，如果《公司法》、《證券法》等相關法律、法規、規範性文件和《公司章程》中對公司董事和高級管理人員持有股份轉讓的有關規定發生了變化，則這部分激勵對象轉讓其所持有的公司股票應當在轉讓時符合修改後的相關規定。

### **1.6 股票期權的行權價格及其確定方法**

- (1) 授予的股票期權的行權價格為每股A股96.28元，即滿足行權條件後，激勵對象可以每股A股96.28元的價格購買公司向激勵對象增發的公司A股股票。

(2) 授予的股票期權行權價格不低於股票票面金額，且不低於下列價格較高者：

- (i) 股票期權激勵計劃公告前1個交易日公司A股股票交易均價(前1個交易日A股股票交易總額/前1個交易日A股股票交易總量，為每股A股94.73元；及
- (ii) 股票期權激勵計劃公告前20個交易日公司A股股票交易均價(前20個交易日A股股票交易總額/前20個交易日A股股票交易總量，為每股A股96.28元。

## 1.7 股票期權的獲授條件和行權條件

### (1) 股票期權的獲授條件

同時滿足下列授予條件時，公司應向激勵對象授予股票期權，反之，若下列任一授予條件未達成的，則不能向激勵對象授予股票期權

(i) 公司未發生如下任一情形：

最近一個會計年度財務會計報告被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；

最近一個會計年度財務報告內部控制被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；

上市後最近36個月內出現過未按法律法規、公司章程、公開承諾進行利潤分配的情形；

法律法規規定不得實行股權激勵的；或

中國證監會認定的其他情形。

(ii) 激勵對象未發生如下任一情形：

最近12個月內被證券交易所認定為不適當人選；

最近12個月內被中國證監會及其派出機構認定為不適當人選；

最近12個月內因重大違法違規行為被中國證監會及其派出機構行政處罰或者採取市場禁入措施；

具有《公司法》規定的不得擔任公司董事、高級管理人員情形的；

法律法規規定不得參與上市公司股權激勵的；或

中國證監會認定的其他情形。

## **(2) 股票期權的行權條件**

行權期內，必須同時滿足下列條件時，激勵對象已獲授的股票期權方可行權：

(i) 公司未發生如下任一情形：

最近一個會計年度財務會計報告被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；

最近一個會計年度財務報告內部控制被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；

上市後最近36個月內出現過未按法律法規、公司章程、公開承諾進行利潤分配的情形；

法律法規規定不得實行股權激勵的；或

中國證監會認定的其他情形。

(ii) 激勵對象未發生如下任一情形：

最近12個月內被證券交易所認定為不適當人選；

最近12個月內被中國證監會及其派出機構認定為不適當人選；

最近12個月內因重大違法違規行為被中國證監會及其派出機構行政處罰或者採取市場禁入措施；

具有《公司法》規定的不得擔任公司董事、高級管理人員情形的；

法律法規規定不得參與上市公司股權激勵的；或

中國證監會認定的其他情形。

公司發生上述第(i)條規定情形之一的，所有激勵對象根據股票期權激勵計劃已獲授但尚未行權的股票期權應當由公司註銷；某一激勵對象發生上述第(ii)條規定情形之一的，該激勵對象根據股票期權激勵計劃已獲授但尚未行權的股票期權應當由公司註銷。

(iii) 公司層面業績考核要求

股票期權激勵計劃授予的股票期權，行權考核年度為2021-2024年四個會計年度，每個會計年度考核一次。

授予股票期權的各年度公司層面業績考核目標分別如下：

行權期	業績考核目標
第一個行權期	以2020年淨利潤為基數，2021年淨利潤增長率不低於380%；
第二個行權期	以2020年淨利潤為基數，2022年淨利潤增長率不低於520%；
第三個行權期	以2020年淨利潤為基數，2023年淨利潤增長率不低於620%；
第四個行權期	以2020年淨利潤為基數，2024年淨利潤增長率不低於730%。

上述「淨利潤」、淨利潤增長率指歸屬於上市公司股東的扣除非經常性損益後的淨利潤，且以剔除公司實施股權激勵計劃產生的股份支付費用的淨利潤為計算依據，下同。

股票期權的行權條件達成，則激勵對象按照股票期權激勵計劃規定比例行權。如公司未達到上述業績考核目標時，所有激勵對象對應考核當年可行權的股票期權不得行權，由公司註銷。

(iv) 板塊 子公司層面業績考核要求

激勵對象所屬板塊或子公司需完成與公司之間的績效承諾才可行權。具體行權安排如下表所示：

業績承諾的		
考核結果	實際完成情況	行權處理方式
達標	P 100%	該板塊 子公司內激勵對象當期擬行權的股票期權份額全部可行權
	80% P<100%	行權「該板塊 子公司內激勵對象當期擬行權的股票期權份額*80%」,其餘部分由公司註銷
不達標	P<80%	該板塊 子公司內激勵對象當期擬行權的股票期權份額均不得行權,由公司註銷

只有在上一年度考核中完成業績承諾的,才能全額或者部分行權該板塊 子公司內激勵對象當期擬行權的股票期權份額;未完成業績承諾的板塊 子公司,按照本激勵計劃的規定,該板塊 子公司內激勵對象所獲授的股票期權當期擬行權份額由公司註銷。

各板塊 子公司層面考核對應當期行權的比例,考核年度未達標的擬行權部分不再遞延至下一年,由公司回購註銷。

(v) 個人層面績效考核要求

薪酬與考核委員會將對激勵對象每個考核年度的綜合考評結果進行評分，具體情況如下表所示：

考評結果(S)	S ≥ 80	80>S ≥ 70	70>S ≥ 60	S < 60
標準系數	1.0	0.9	0.8	0

激勵對象個人當年實際行權數量=個人當年計劃行權數量×個人行權比例。

激勵對象只有在上一年度績效考核滿足條件的前提下，才能部分或全額行權當期股票期權，具體行權情況根據公司《考核管理辦法》中規定的激勵對象個人績效考核結果確定，考核當年不能行權的股票期權，由公司註銷。

**(3) 考核指標的科學性和合理性說明**

公司股票期權激勵計劃考核指標分為三個層次，分別為公司層面業績考核、板塊 子公司層面業績考核和個人層面績效考核。

公司層面業績考核指標為淨利潤增長率，淨利潤增長率是反映企業經營狀況、盈利情況及企業成長的最終體現。淨利潤指標是衡量企業經營效益的重要指標，能夠樹立較好的資本市場形象。在綜合考慮了宏觀經濟環境、歷史業績、行業發展狀況、市場競爭情況以及公司未來的發展規劃等相關因素的基礎上，公司為本次激勵計劃設定了以下業績考核目標，以2020年歸屬於上市公司股東的扣除非經常性損益後的淨利潤為基數，2021-2024年淨利潤增長率分別不低於380%、520%、620%、730%。公司為股票期權激勵計劃設定了具有科學合理性的淨利潤指標，有利於激發和調動激勵對象的工作熱情和積極性，促使公司戰略目標的實現。

除公司層面的業績考核外，公司對板塊、子公司和個人還設置了嚴格的績效考核體系，能夠對各板塊、子公司和激勵對象的工作績效做出較為準確、全面的綜合評價。公司將根據各板塊、子公司和激勵對象前一年度績效考評結果，確定各板塊、子公司和激勵對象個人是否達到行權的條件。

綜上，公司本次激勵計劃的考核體系具有全面性、綜合性及可操作性，考核指標設定具有良好的科學性和合理性，同時對激勵對象具有約束效果，能夠達到本次激勵計劃的考核目的。

## 1.8 調整方法和流程

### (1) 股票期權數量的調整方法

若行權前公司有資本公積轉增股本、派送股票紅利、股票拆細、配股或縮股等事項，應對股票期權數量進行相應的調整。調整方法如下：

#### (i) 資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細

$$Q = Q_0 \times (1 + n)$$

其中：Q<sub>0</sub>為調整前的股票期權數量；n為每股的資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細的比率（即每股股票經轉增、送股或拆細後增加的股票數量）；Q為調整後的股票期權數量。



*(ii) 配股*

$$Q = Q_0 \times P_1 \times (1 + n) \div (P_1 + P_2 \times n)$$

其中：Q<sub>0</sub>為調整前的股票期權數量；P<sub>1</sub>為股權登記日當日收盤價；P<sub>2</sub>為配股價格；n為配股的比例(即配股的股數與配股前公司總股本的比例)；Q為調整後的股票期權數量。

*(iii) 縮股*

$$Q = Q_0 \times n$$

其中：Q<sub>0</sub>為調整前的股票期權數量；n為縮股比例(即1股公司股票縮為n股股票)；Q為調整後的股票期權數量。

*(iv) 派息、增發*

公司在發生派息或增發新股的情況下，股票期權數量不做調整。

**(2) 股票期權行權價格的調整方法**

若在行權前公司有資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細、配股或縮股等事項，應對股票期權的行權價格進行相應的調整。調整方法如下：

*(i) 資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細*

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

其中：P<sub>0</sub>為調整前的行權價格；n為每股的資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細的比率；P為調整後的行權價格。

*(ii) 配股*

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

其中：P0為調整前的行權價格；P1為股權登記日當日收盤價；P2為配股價格；n為配股的比例(即配股的股數與配股前公司總股本的比例)；P為調整後的行權價格。

*(iii) 縮股*

$$P = P0 \div n$$

其中：P0為調整前的行權價格；n為縮股比例；P為調整後的行權價格。

*(iv) 增發*

公司在發生增發新股的情況下，股票期權的行權價格不做調整。

**(3) 股票期權激勵計劃調整的流程**

當出現前述情況時，應由公司董事會審議通過關於調整股票期權數量、行權價格的議案。除進行資本化發行所作調整外，任何其他有關調整均將由獨立財務顧問或公司的核數師以書面方式向董事確認有關調整符合香港上市規則第17.03(13)條附註的規定。公司應聘請律師就上述調整是否符合《管理辦法》、《公司章程》和股票期權激勵計劃的規定向董事會出具專業意見。調整議案經董事會審議通過後，公司應當及時披露董事會決議公告，同時公告律師事務所就上述調整之意見。

## 1.9 變更流程與終止流程

### (1) 變更流程

- (i) 公司在股東週年大會 臨時股東大會以及類別股東大會審議股票期權激勵計劃之前擬變更股票期權激勵計劃的，需經董事會審議通過。
- (ii) 公司在股東週年大會 臨時股東大會以及類別股東大會審議通過股票期權激勵計劃之後變更股票期權激勵計劃的，應當由股東週年大會 臨時股東大會以及類別股東大會審議決定，且不得包括下列情形：

導致加速行權的情形；

降低行權價格的情形。

### (2) 終止流程

- (i) 公司在股東週年大會 臨時股東大會以及類別股東大會審議股票期權激勵計劃之前擬終止實施股票期權激勵計劃的，需經董事會審議通過，擬作為激勵對象的董事或與其存在關聯關係的董事應當在董事會審議計劃終止時迴避表決。
- (ii) 公司在股東週年大會 臨時股東大會以及類別股東大會審議通過股票期權激勵計劃之後終止實施股票期權激勵計劃的，應當由股東週年大會 臨時股東大會以及類別股東大會審議決定。

公司股東週年大會 臨時股東大會以及類別股東大會或董事會審議通過終止實施股票期權激勵計劃決議的，自決議公告之日起3個月內，不得再次審議股票期權激勵計劃。

## 1.10 股票期權激勵計劃股票期權會計處理

### (1) 會計處理方法

按照《企業會計準則第11號 - 股份支付》的規定，公司將在等待期的每個資產負債表日，根據最新取得的可行權人數變動、業績指標完成情況等後續信息，修正預計可行權的股票期權數量，並按照股票期權授予日的公允價值，將當期取得的服務計入相關成本或費用和資本公積。

### (2) 股票期權公允價值的確定方法

財政部於2006年2月15日發佈了《企業會計準則第11號 - 股份支付》和《企業會計準則第22號 - 金融工具確認和計量》，並於2007年1月1日期在上市公司範圍內施行。根據《企業會計準則第22號 - 金融工具確認和計量》中關於公允價值確定的相關規定，需要選擇適當的估值模型對股票期權的公允價值進行計算。公司選擇Black-Scholes模型(B-S模型)來計算股票期權的公允價值，並於草案公告日用該模型對授予的股票期權進行預測算(授予時進行正式測算)。具體參數選取如下：

- (i) 標的股價：96.28元 股(假設授予日收盤價為96.28元 股)
- (ii) 有效期分別為：1年、2年、3年、4年(授予日至每期首個可行權日的期限)
- (iii) 歷史波動率：62.96%、57.24%、54.89%、55.51%(分別採用公司最近一年、兩年、三年的歷史波動率)

(iv) 無風險利率：2.58%、2.78%、2.87%、2.93%(分別採用1年期、2年期、3年期、4年期中債國債收益率)

(v) 股息率：0.48%、0.91%、0.80%、0.65%(取股票期權激勵計劃公告前1年、2年、3年、4年公司股息率的平均值)

### (3) 對公司經營業績的影響

公司按照相關估值工具確定授予日股票期權的公允價值，並最終確認股票期權激勵計劃的股份支付費用，該等費用將在股票期權激勵計劃的實施過程中按行權比例攤銷。由股票期權激勵計劃產生的激勵成本將在經常性損益中列支。

假設公司2021年6月初授予激勵對象股票期權，根據中國會計準則要求，股票期權激勵計劃授予的股票期權對各期會計成本的影響如下表所示：

授予股票 期權數量 (萬份)	需攤銷 的總費用 (萬元)	2021年 (萬元)	2022年 (萬元)	2023年 (萬元)	2024年 (萬元)	2025年 (萬元)
1,579.40	52,734.59	14,387.75	19,036.28	11,453.99	6,129.82	1,726.74

註：上述結果並不代表最終的會計成本，實際會計成本除了與實際授予日、授予價格和授予數量相關，還與實際生效和失效的權益數量有關，上述費用攤銷對公司經營成果的影響最終結果以會計師事務所出具的年度審計報告為準。

公司以目前資訊初步估計，在不考慮股票期權激勵計劃對公司業績的刺激作用情況下，股票期權激勵計劃費用的攤銷對有效期內各年淨利潤有所影響，但影響程度不大。若考慮股票期權激勵計劃對公司發展產生的正向作用，由此激發管理團隊的積極性，提高經營效率，降低代理人成本，股票期權激勵計劃帶來的公司業績提升將遠高於因其帶來的費用增加。

## 2. 建議授予

股票期權激勵計劃授予的股票期權在各激勵對象間的分配情況如下表所示：

序號	姓名	職務	獲授的股票期權數量 (萬份)	佔授予股票期權總數的比例	佔股票期權激勵計劃公告日已發行的有關類別證券的比例
1	鄧招男	執行董事、副總裁	20.00	1.27%	0.01%
2	沈海博	執行董事、副總裁	20.00	1.27%	0.01%
3	歐陽明	董事會秘書、副總裁	20.00	1.27%	0.01%
4	徐建華	副總裁	20.00	1.27%	0.01%
5	楊滿英	副總裁、財務負責人	20.00	1.27%	0.01%
6	傅利華	副總裁	15.00	0.95%	0.01%
7	熊訓滿	副總裁	15.00	0.95%	0.01%
核心管理人員及核心技術(業務)人員(400人)			1449.40	91.77%	1.07%
合計(407人)			1579.40	100.00%	1.16%

註：

1. 上述任何一名激勵對象通過全部有效的期權激勵計劃獲授的本公司股票均未超過公司已發行的有關類別證券的1%。公司全部有效的激勵計劃所涉及的標的股票總數累計不超過股票期權激勵計劃提交股東週年大會 臨時股東大會及類別股東大會時公司已發行的有關類別證券的10%。
2. 股票期權激勵計劃激勵對象中沒有持有公司5%以上股份的股東或實際控制人及其配偶、父母、子女。
3. 授予本公司(i)執行董事鄧招男、沈海博；(ii)執行董事李良彬的聯係人李良耀、朱偉、鄧建平、陳良國和陳慶波；以及(iii)執行董事鄧招男的聯係人周曉好和曾小鵬的股票期權已獲得不為激勵對象的獨立非執行董事批准。
4. 參與股票期權激勵計劃的執行董事在本計劃設立、審議、執行、管理流程中均迴避。

### **3. 本公司及激勵對象發生異動的處理**

#### **3.1 本公司發生異動**

公司出現下列情形之一的，股票期權激勵計劃終止實施，激勵對象已獲准行權但尚未行使的股票期權終止行權，其未獲准行權的股票期權不得行權，由公司註銷：

- (1) 最近一個會計年度財務會計報告被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；
- (2) 最近一個會計年度財務報告內部控制被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；

- (3) 上市後最近36個月內出現過未按法律法規、公司章程、公開承諾進行利潤分配的情形；
- (4) 法律法規規定不得實行股權激勵的情形；
- (5) 中國證監會認定的其他需要終止激勵計劃的情形。

公司發生下列情形之一的，股票期權激勵計劃不作變更：

- (1) 公司控制權發生變更；
- (2) 公司出現分立、合併的情形。

公司因資訊披露文件有虛假記載、誤導性陳述或者重大遺漏，導致不符合股票期權授予條件或行權安排的，未行權的股票期權由公司統一註銷。激勵對象獲授期權已行權的，所有激勵對象應當返還已獲授權益。對上述事宜不負有責任的激勵對象因返還權益而遭受損失的，可按照股票期權激勵計劃相關安排，向公司或負有責任的對象進行追償。

### **3.2 激勵對象個人情況發生變化**

- (1) 激勵對象發生職務變更，但仍在公司內，或在公司下屬分、子公司內任職的，其獲授的股票期權完全按照職務變更前股票期權激勵計劃規定的流程進行。但是，激勵對象因不能勝任崗位工作、觸犯法律、違反執業道德、泄露公司機密、失職或瀆職等行為損害公司利益或聲譽而導致的職務變更，或因前列原因導致公司解除與激勵對象勞動關係的，董事會可以決定對激勵對象根據股票期權激勵計劃已獲准行權但尚未行使的股票期權終止行權，未獲准行權的股票期權不得行權，由公司註銷，離職前需繳納完畢已行權部分的個人所得稅。



- (2) 激勵對象因不能勝任原有崗位、考核不合格而發生職務變更，董事會可以決定激勵對象根據股票期權激勵計劃已獲准行權但尚未行權的股票期權不得行權，由公司註銷，離職前需繳納完畢已行權部分的個人所得稅。
- (3) 激勵對象在贛鋒鋳業控股子公司任職的，若贛鋒鋳業失去對該子公司控制權，若激勵對象仍留在未控股的子公司任職的，其已行權的股票期權繼續有效，已獲准行權但尚未行權的股票期權不得行權，由公司註銷，激勵對象需繳納完畢已行權部分的個人所得稅；若激勵對象調回本公司任職的，其獲授的股票期權仍然按照股票期權激勵計劃規定的流程進行。
- (4) 激勵對象因辭職、被公司辭退、合同到期未續簽、公司裁員(除上文第(1)點所列以外的原因)而離職，在情況發生之日，董事會可以決定激勵對象根據股票期權激勵計劃已獲准行權但尚未行使的股票期權終止行權，未獲准行權的股票期權不得行權，由公司註銷，離職前需繳納完畢已行權部分的個人所得稅。
- (5) 激勵對象因退休離職不再在公司任職，在情況發生之日，董事會可以決定激勵對象根據股票期權激勵計劃已獲准行權但尚未行使的股票期權終止行權，未獲准行權的股票期權不得行權，由公司註銷，離職前需繳納完畢已行權部分的個人所得稅。

(6) 激勵對象因喪失勞動能力而離職，應分以下兩種情況處理：

- (i) 當激勵對象因工傷喪失勞動能力而離職時，其獲授的股票期權將完全按照喪失勞動能力前股票期權激勵計劃規定的流程進行，且董事會可以決定其個人績效考核條件不再納入可行權條件；或
- (ii) 激勵對象非因執行職務喪失勞動能力而離職時，董事會可以決定激勵對象根據股票期權激勵計劃已獲准行權但尚未行權的股票期權終止行權，未獲准行權的股票期權不得行權，由公司註銷。離職前需繳納完畢已行權部分的個人所得稅。

已獲准行權但尚未行權的股票期權若保留相應的行權權利，需在6個月內完成行權並繳納完相應的個人所得稅，超過6個月未行權的不得行權，由公司註銷，未獲准行權的股票期權不得行權，由公司註銷。

(7) 激勵對象身故，應分以下兩種情況處理：

- (i) 激勵對象因執行職務身故的，其獲授的股票期權將由其指定的財產繼承人或法定繼承人代為持有，其獲授的股票期權將完全按照身故前股票期權激勵計劃規定的流程進行，董事會可以決定其個人績效考核結果不再納入可行權條件。
- (ii) 激勵對象因其他原因身故的，其已獲授但尚未行權的股票期權不得行權，由公司註銷，繼承人在繼承已行權部分的股票期權之前需繳納完畢已行權部分的個人所得稅。

- (8) 其他未說明的情況由董事會認定，並確定其處理方式。
- (9) 擬作為激勵對象的董事或與其存在關聯關係的董事應當在董事會審議相關議案時迴避表決。

### 3.3 公司與激勵對象之間爭議的解決

公司與激勵對象發生爭議，按照股票期權激勵計劃和《股票期權激勵協議書》的規定解決；規定不明的，雙方應按照國家法律和公平合理原則協商解決；協商不成，應提交公司住所所在地有管轄權的人民法院訴訟解決。

## 4. 公司和激勵對象各自的權利義務

### 4.1 公司的權利與義務

- (i) 公司具有對股票期權激勵計劃的解釋和執行權，並按股票期權激勵計劃規定對激勵對象進行績效考核，若激勵對象未達到股票期權激勵計劃所確定的行權條件，公司將按股票期權激勵計劃規定的原則，註銷激勵對象相應尚未行權的股票期權。
- (ii) 公司承諾不為激勵對象依股票期權激勵計劃獲取股票期權提供貸款以及其他任何形式的財務資助，包括為其貸款提供擔保。
- (iii) 公司根據國家稅收法律法規的規定，代扣代繳激勵對象應繳納的個人所得稅及其他稅費。
- (iv) 公司應及時按照有關規定履行股票期權激勵計劃申報、資訊披露等義務。

- (v) 公司應當根據股票期權激勵計劃及中國證監會、證券交易所、中國證券登記結算有限責任公司等有關規定，積極配合滿足行權條件的激勵對象按規定行權。但若因中國證監會、證券交易所、中國證券登記結算有限責任公司的原因造成激勵對象未能按自身意願行權並給激勵對象造成損失的，公司不承擔責任。
- (vi) 公司確定股票期權激勵計劃的激勵對象不意味著激勵對象享有繼續在公司服務的權利，不構成公司對員工聘用期限的承諾，公司對員工的聘用關係仍按公司與激勵對象簽訂的勞動合同執行。
- (vii) 法律、行政法規、規範性檔規定的其他相關權利義務。

## 4.2 激勵對象的權利與義務

- (i) 激勵對象應當按公司所聘崗位的要求，勤勉盡責、恪守職業道德，為公司的發展做出應有貢獻。
- (ii) 激勵對象認購股票期權的資金來源應為激勵對象自籌資金。
- (iii) 激勵對象獲授的股票期權在等待期內不得轉讓、用於擔保或償還債務。
- (iv) 激勵對象因股票期權激勵計劃獲得的收益，應按國家稅收法規交納個人所得稅及其他稅費。
- (v) 激勵對象承諾，若公司因資訊披露文件中有虛假記載、誤導性陳述或者重大遺漏，導致不符合授予權益或行使權益安排的，激勵對象應當自相關資訊披露文件被確認存在虛假記載、誤導性陳述或者重大遺漏後，將由股票期權激勵計劃所獲得的全部利益返還公司。

(vi) 股票期權激勵計劃經公司股東週年大會 臨時股東大會及類別股東大會審議通過後，公司將與每一位激勵對象簽署《股票期權激勵協議書》，明確約定各自在股票期權激勵計劃項下的權利義務及其他相關事項。

(vii) 法律、法規及本股票期權激勵計劃規定的其他相關權利義務。

## 5. 建議授予董事會之權限

為保證股票期權激勵計劃的順利實施，提請股東週年大會 臨時股東大會及類別股東大會授權董事會全權辦理與股票期權激勵計劃有關的全部事宜，包括但不限於(所有納入激勵對象範圍的董事在決策及執行下述授權事項時均需迴避)：

- (1) 確定股票期權激勵計劃的授予日；
- (2) 在本公司出現資本公積轉增股本、派送股票紅利、股票拆細或縮股、配股等事宜時，按照經股東週年大會 臨時股東大會及類別股東大會審議通過的股票期權激勵計劃規定的方法對股票期權數量進行相應的調整；
- (3) 在本公司出現資本公積轉增股本、派送股票紅利、股票拆細或縮股、配股、派息等事宜時，按照經股東週年大會 臨時股東大會及類別股東大會審議通過的股票期權激勵計劃規定的方法對行權價格進行相應的調整；
- (4) 在激勵對象符合條件時向激勵對象授予股票期權並辦理授予股票期權所必需的全部事宜；
- (5) 對激勵對象的行權資格和行權條件進行審查確認，並同意董事會將該項權利授予薪酬與考核委員會行使；
- (6) 決定激勵對象是否可以行權；

- (7) 辦理激勵對象行權所必需的全部事宜，包括但不限於向深圳證券交易所提出行權申請、向登記結算公司申請辦理有關登記結算業務、修改公司章程、辦理公司註冊資本的變更登記；
- (8) 辦理尚未行權的股票期權的行權事宜；
- (9) 按照期權激勵計劃的規定辦理股票期權激勵計劃的變更與終止，包括但不限於取消激勵對象的行權資格，對已授予但尚未行權的股票期權註銷，辦理已身故的激勵對象尚未行權的股票期權繼承事宜；根據股票期權激勵計劃的規定，決定是否對激勵對象行權獲得的收益予以收回；
- (10) 對股票期權激勵計劃進行管理，在與股票期權激勵計劃的條款一致的前提下不定期制定或修改該計劃的管理和實施規定。但如果法律、法規或相關監管機構要求該等修改需得到股東大會或相關監管機構的批准，則董事會的該等修改必須得到相應的批准；
- (11) 實施股票期權激勵計劃所需的其他必要事宜，但有關文件明確規定需由股東大會行使的權利除外；
- (12) 就股票期權激勵計劃向有關政府、機構辦理審批、登記、備案、核准、同意等手續；簽署、執行、修改、完成向有關政府、機構、組織、個人提交的文件；修改公司章程、辦理公司註冊資本的變更登記以及做出董事會認為與股票期權激勵計劃有關的必須、恰當或合適的所有行為；

(13) 委任財務顧問、收款銀行、會計師、律師、證券公司等中介機構；  
及

(14) 向董事會授權的期限與本次股權激勵計劃有效期一致。

上述授權的有效期與股票期權激勵計劃有效期一致。

## 6. 香港上市規則涵義

股票期權激勵計劃構成香港上市規則第17章的股份期權計劃，須遵守公告及股東批准的規定。因此，根據香港上市規則第14A.92(3)(a)條，根據期權激勵計劃向作為本公司關連人士的任何激勵對象授出股票期權，可獲豁免遵守申報、公告及獨立股東批准的規定。本公司將就根據期權激勵計劃可能授出的股票期權的行權價格，申請豁免嚴格遵守香港上市規則第17.03(9)條附註1的規定。

根據股票期權激勵計劃，擬作為激勵對象的董事或與其存在關聯關係的董事應當在董事會決議過程中迴避表決，李良彬先生，鄧招男女士及沈海博先生已就與期權激勵計劃相關的董事會決議迴避表決。

## 7. 本公司資料、採納激勵計劃的理由及裨益

本公司的主營業務：氫氧化鋰、碳酸鋰、氟化鋰、丁基鋰生產；有色金屬、電池、儀器儀錶零配件、機械設備、化工產品、化學原料及化學製品的生產、加工與銷售。

股票期權激勵計劃能夠進一步完善公司治理結構，健全公司的激勵約束機制，形成良好均衡的價值分配體系，充分調動公司中高層管理人員的積極性，使其更誠信勤勉地開展工作，以保證公司業績穩步提升，確保公司發展戰略和經營目標的實現。本公司董事(包括獨立非執行董事)認為採納股票期權激勵計劃有助於本公司實現上述目標，並認為股票期權激勵計劃的條款條件屬正常商業條款，是公平合理並符合本公司和股東的整體利益。

## 8. 股東週年大會 臨時股東大會及類別股東會議

本公司將召開股東週年大會 臨時股東大會及類別股東會議，以審議及批准(其中包括)：(i)建議採納股票期權激勵計劃與考核辦法；及(ii)建議授權董事會辦理股票期權計劃相關事項。一份載有(其中包括)股票期權激勵計劃詳情的通函將適時寄予股東。

## 9. 釋義

「A股」	指	本公司股本中每股面值人民幣1.00元的內資股，在深圳證券交易所上市並以人民幣買賣(股份代號：002460)
「管理辦法」	指	《上市公司股權激勵管理辦法》
「公司章程」	指	《江西贛鋒鋰業股份有限公司章程》，經不時修訂
「考核管理辦法」	指	《股票期權激勵計劃實施考核管理辦法》
「董事會」	指	本公司董事會



「本公司」或「公司」指 或「贛鋒鋳業」		江西贛鋒鋳業股份有限公司，一間於中國成立的股份有限公司，其A股(股份代號：002460)及H股(股份代號：01772)分別於深交所及聯交所主板上市
「類別股東會議」	指	本公司A股股東類別會議及H股股東類別會議，或任何續會，以批准，其中包括，建議本公司採納股票期權激勵計劃、考核管理辦法，並進行相關授權
「公司法」	指	《中華人民共和國公司法》
「中國證監會」	指	中國證券監督管理委員會
「期權授予日」	指	公司向激勵對象授予股票期權的日期，授予日必須為交易日
「董事」	指	本公司董事
「股東週年大會」	指	本公司將於2021年6月4日舉行的股東週年大會股東週年大會，以批准其中包括，建議本公司採納股票期權激勵計劃、考核管理辦法，並進行相關授權
「臨時股東大會」	指	本公司之臨時股東大會，或任何續會，以批准其中包括，建議本公司採納股票期權激勵計劃、考核管理辦法，並進行相關授權

「行權」	指	激勵對象根據股票期權激勵計劃，行使其所擁有的股票期權的行為，在股票期權激勵計劃中行權即為激勵對象按照股票期權激勵計劃設定的條件購買標的股票的行為
「行權期」	指	可以行權的期限
「可行權日」	指	激勵對象可以開始行權的日期，可行權日必須為交易日
「行權價格」	指	股票期權激勵計劃所確定的激勵對象購買公司股票的價格
「行權條件」	指	根據股票期權激勵計劃激勵對象行使股票期權所必需滿足的條件
「股東大會」	指	本公司之股東大會
「H股」	指	在香港聯交所上市、並以港元買賣的本公司外資股，每股面值人民幣1.00元
「香港」	指	中華人民共和國香港特別行政區
「香港上市規則」	指	香港聯合交易所有限公司證券上市規則，經不時修訂
「香港聯交所」	指	香港聯合交易所有限公司
「激勵對象」	指	股票期權激勵計劃下獲授股票期權的人員
「中國」	指	中華人民共和國，僅就本公告而言，不包括香港、澳門特別行政區及台灣地區

「薪酬與考核委員會」	指	董事會下的薪酬與考核委員會
「股票期權激勵計劃」	指	本公司2021年股票期權激勵計劃
「證券法」	指	《中華人民共和國證券法》
「股份」	指	本公司每股面值人民幣1.00元的股份，包括A股和H股
「股票期權」	指	公司授予激勵對象在未來一定期限內以預先確定的價格和條件購買公司一定數量股份的權利
「股東」	指	本公司股東
「監事」	指	本公司監事
「子公司」	指	為香港上市規則所定義者
「有效期」	指	從股票期權首次授予登記之日起至激勵對象獲授的股票期權全部行權或註銷為止的時間段
「等待期」	指	股票期權授予日至股票期權可行權日之間的時間段
「人民幣」	指	中國法定貨幣人民幣

承董事會命  
江西贛鋒鋰業股份有限公司  
董事長  
李良彬

中國·江西  
2021年4月6日

於本公告日期，董事會成員包括本公司執行董事李良彬先生、王曉申先生、鄧招男女士及沈海博先生；本公司非執行董事於建國先生及楊娟女士；以及本公司獨立非執行董事劉駿先生、黃斯穎女士、徐一新女士及徐光華先生。