

证券代码：603630

证券简称：拉芳家化

公告编号：2017-057

拉芳家化股份有限公司 第一期股票期权激励计划 （草案）摘要

2017年9月

声明

本公司及全体董事、监事保证本激励计划草案不存在虚假记载、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。

本公司所有激励对象承诺，公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予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。

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》及其他有关法律、法规、规范性文件，以及拉芳家化股份有限公司（以下简称“拉芳家化”或“公司”、“本公司”）《公司章程》制订。

2、本公司不存在《上市公司股权激励管理办法》中“第七条”规定的不得实行股权激励的情形。

3、本激励计划的激励对象不存在《上市公司股权激励管理办法》中“第八条”规定的不得成为激励对象的情形。

4、本激励计划拟向激励对象授予的股票期权总量为 150 万份，约占本激励计划签署时公司股本总额 17,440 万股的 0.86%。每份股票期权赋予激励对象在满足行权条件的情况下，在可行权日以行权价格购买 1 股公司股票的权利。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。其中首次授予 120 万份，占公司股本总额 0.69%，占本计划授予股票期权总数的 80%；预留 30 万份，占公司股本总额 0.17%，占本计划授予股票期权总数的 20%。

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量累计不超过公司股本总额的 10%，任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本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金转增股本、派送股票红利或股票拆细、缩股、派息、配股等事宜，股票期

权的行权数量将做相应的调整。

5、本激励计划中的预留权益授予方案由公司薪酬与考核委员会拟定，授予方案经过董事会审批通过，且激励对象经监事会核实，律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司将在指定网站对激励份额、激励对象职务、行权价格、行权等详细内容做出充分的信息披露，并在完成其他法定程序后按本激励计划的约定进行授予。预留股票期权将在本激励计划获得股东大会审议通过后 12 个月内一次性授予，且授予条件与首次授予股票期权的授予条件相同。

6、本激励计划首次授予的股票期权行权价格为每份 32.75 元，股票期权行权价格不低于下列价格较高者：（1）本激励计划草案公布前 1 个交易日的公司股票交易均价（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 32.75 元/股；（2）本激励计划草案公布前 20 个交易日内的公司股票交易均价（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 31.76 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金转增股本、派送股票红利或股票拆细、缩股、派息、配股等事宜，股票期权的行权价格将做相应的调整。

7、本激励计划的有效期为自股票期权授权日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止，最长不超过 60 个月。

本计划首次授予的股票期权自授予完成登记之日起满 18 个月后，满足行权条件的，激励对象可以在未来 36 个月内按 30%：40%：30%的比例分三期行权；预留权益等待期及行权比例与首次授予的股票期权等待期及行权比例相同。

8、激励对象只有在规定的考核年度达到公司业绩目标，其所在组织业绩考核结果达到 80 分以上（含 80 分）及个人绩效考核结果达到“合格”时，才具备可行权条件。

9、本激励计划中，公司层面的业绩指标为：2018 年-2020 年公司各年度实现的归属于上市公司股东的净利润与 2017 年相比，增长率分别不低于 30%、50%、80%。

10、公司层面的业绩指标设置的合理性说明：公司设定的行权业绩指标是综合考虑了公司的历史业绩、经营环境、行业状况以及公司未来的发展规划等相关因素的，若业绩指标能够完成，则未来三年（2018 年-2020 年）公司净利润的复

合增长率为 21.64%，远远高于公司实施股权激励计划前三年（2014 年-2016 年）的指标值，有助于强化公司的盈利能力，因此，行权业绩指标设定合理、可测，具有挑战性。指标的设定兼顾了激励对象、公司、股东三方的利益，对公司未来的经营发展有积极的促进作用。

风险提示：本次激励计划所设定的业绩指标具有一定的可实现性，但未来由于受到宏观经济环境的变化、行业景气度的波动、市场竞争加剧等原因的影响，公司也可能存在业绩无法达成的风险，提醒广大投资者注意。

11、本计划的首次授予股票期权的激励对象主要是公司核心管理级员工和核心业务（技术）骨干，不包括公司董事、独立董事、监事及高级管理人员。首次授予的激励对象总人数为 71 人，占公司截至 2017 年 7 月 31 日在册员工总人数 2,849 人的 2.49%。

12、公司承诺不为任何激励对象依本激励计划获取的有关权益提供贷款以及其他任何形式的财务资助，且不为其贷款提供担保。

13、本激励计划必须满足如下条件后方可实施：公司股东大会审议通过。

14、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激励对象进行授予，并完成登记、公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，终止实施本激励计划，未授予的股票期权失效。

15、公司审议本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。

16、本激励计划实施后将不存在导致公司股权分布发生变化而不具备上市条件的情况。

目录

第一章	释义	6
第二章	实施激励计划的目的	7
第三章	激励计划的激励对象	7
	一、激励对象的确定依据	7
	二、预留股票期权激励对象确定的原则	7
	三、首次授予激励对象的范围及说明	8
	三、激励对象的核实	8
	四、首次授予激励对象的人员名单及分配情况	9
第四章	股票期权激励计划具体内容	9
	一、本计划的股票来源	9
	二、拟授予的股票期权数量	9
	三、本计划的有效期、授权日、等待期、可行权日、行权比例、禁售期	9
	四、股票期权的行权价格和行权价格的确定方法	12
	五、股票期权的授予与行权条件	13
	六、股票期权激励计划的调整方法和程序	15
	七、股票期权会计处理、公允价值的测算及对公司业绩影响	16
第五章	股权激励计划的终止、变更及个人异动处理	19
	一、公司终止激励计划的情形	19
	二、公司变更激励计划的情形	20
	三、激励对象个人情况变化的处理方式	20
第六章	公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制	22
第七章	附则	22

第一章 释义

拉芳家化、本公司、公司	指	拉芳家化股份有限公司
本激励计划、本计划、股权激励计划	指	上市公司以本公司股票为标的，对公司核心管理级员工和核心业务（技术）骨干进行的长期性股权激励计划
股票期权、期权	指	公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买本公司一定数量股票的权利
激励对象	指	按照本计划规定获授股票期权的公司核心管理级员工和核心业务（技术）骨干
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	从股票期权授权激励对象之日起到股票期权失效为止的时间段
等待期	指	股票期权授权日至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象根据股票期权激励计划，行使其所拥有的股票期权的行为，在本激励计划中行权即为激励对象按照激励计划设定的条件购买标的股票的行为
行权期	指	拉芳家化股权激励计划规定的行权条件满足后，激励对象持有的股票期权可行权的时间段
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	股票期权的激励对象购买公司股票的价格
行权条件	指	股票期权的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	《拉芳家化股份有限公司章程》
《考核管理办法》	指	《拉芳家化股份有限公司第一期股票期权激励计划实施考核管理办法》
中国证监会、证监会	指	中国证券监督管理委员会
上交所	指	上海证券交易所
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司上海分公司
元	指	人民币元

第二章 实施激励计划的目的

本激励计划的目的为：

一、进一步建立、健全公司经营机制，建立和完善公司对核心人才的激励约束机制，充分调动其积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，促进公司持续、稳健、快速的发展；

二、完善目标考核制度，激发公司核心人才的动力和创造力，使各方共同关注公司的长远发展，充分挖掘管理效益，保障公司抓住行业发展机遇，促进公司战略的顺利实施；

三、有利于吸引和保留优秀的管理人才和业务骨干，建立公司的人力资源优势，进一步激发公司创新活力，为公司的持续快速发展注入新的动力。

第三章 激励计划的激励对象

一、激励对象的确定依据

（一）激励对象确定的法律依据

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、法规和规范性文件以及拉芳家化《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

（二）激励对象确定的职务依据

本计划首次获授股票期权的激励对象主要是公司核心管理级员工和核心业务（技术）骨干，不包括公司董事、独立董事、监事及高级管理人员。本激励计划的激励对象由公司董事会薪酬与考核委员会提名，并经公司监事会核实确定。

所有激励对象必须在本计划的考核期内于公司任职并已与公司或控股子公司签署了劳动合同。

二、预留股票期权激励对象确定的原则

预留股票期权将在本激励计划获得股东大会审议通过后 12 个月内一次性授予。预留股票期权的激励对象由公司薪酬与考核委员会提名，授予方案经过董事会审批通过，且激励对象经监事会核实，律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司将在指定网站对激励份额、激励对象职务、行权价格、行权等详细内容做出充分的信息披露，并在完成其他法定程序后按本激励计划的约定进行授予。

预留股票期权的激励对象可为：公司的董事、高级管理人员；公司(含控股子公司)的中层管理人员、核心骨干等，具体包括以下情况：1、首次股票期权授予日后 12 个月内新进入公司的并符合公司激励对象条件的员工；2、在本计划审议批准时尚不符合公司激励对象条件而此后符合公司激励对象条件的员工；3、原有激励对象出现职务变更和升迁的情况时，部分预留股票期权可用于对原有激励对象的追加授予；4、其他做出突出贡献的员工。

三、首次授予激励对象的范围

本计划首次授予的激励对象共计 71 人，占公司截至 2017 年 7 月 31 日在册员工总人数 2,849 人的 2.49%。本计划首次授予激励对象人员全部为公司核心管理级员工和核心业务（技术）骨干。

首次授予的激励对象姓名和职务详见《拉芳家化股份有限公司第一期股票期权激励计划激励对象人员名单》。

三、激励对象的核实

1、公司将在召开股东大会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

2、公司监事会应当对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。

3、公司应当在股东大会审议本计划前 5 日披露公司监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会核实。

四、首次授予激励对象的人员名单及分配情况

激励对象	获授的股票期权份数 (万份)	获授股票期权占授予 总数的比例	获授股票期权占 当前总股本比例
核心管理层员工 (合计 28 人)	40	27%	0.23%
核心业务（技术）骨干 (合计 43 人)	80	53%	0.46%
预留股票期权	30	20%	0.17%

第四章 股票期权激励计划具体内容

一、本计划的股票来源

本激励计划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、拟授予的股票期权数量

公司拟向激励对象授予总量为 150 万份股票期权，占本激励计划签署时公司股本总额 17,440 万股的 0.86%。每份股票期权赋予激励对象在满足行权条件的情况下，在可行权日以行权价格购买 1 股公司股票的权利。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%。其中首次授予 120 万份，占公司股本总额 0.69%，占本计划授予股票期权总数的 80%；预留 30 万份，占公司股本总额 0.17%，占本计划授予股票期权总数的 20%。

三、本计划的有效期、授权日、等待期、可行权日、行权比例、禁售期

1、有效期

本激励计划的有效期为自股票期权首次授权日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止，最长不超过 60 个月。

2、授权日

本激励计划授权日在本计划报公司股东大会审议通过后由公司董事会确定，授权日必须为交易日。授权日应为自公司股东大会审议通过本计划之日起 60 日内确定，届时由公司召开董事会对激励对象就本激励计划设定的激励对象获授股

票期权的条件是否成就进行审议，公司独立董事及监事会应当发表明确意见；律师事务所应当对激励对象获授股票期权的条件是否成就出具法律意见书。公司董事会对符合条件的激励对象授予股票期权，并完成登记、公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，将终止实施本激励计划，授予的股票期权失效。

3、等待期

本激励计划股票期权的等待期，为自股票期权授权日后的 18 个月。

4、可行权日

在本计划经股东大会审议通过后，激励对象自获授股票期权之日起满 18 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）公司定期报告公布前 30 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，至公告前 1 日；（2）公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日内；（3）自可能对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 2 个交易日内；（4）中国证监会及上交所规定的其他期间。

**本文所指“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。*

5、行权比例

首次授予的股票期权自本期激励计划授予完成登记之日起满 18 个月后，激励对象应在未来 36 个月内分三期行权。首次授予期权行权期及各期行权时间安排如表所示：

行权期	行权时间	可行权数量占获授期权数量比例
首次授予的股票期权第一个行权期	自首次授予的股票期权授予完成登记之日起 18 个月后的首个交易日起至首次授予的股票期权授予完成登记之日起 30 个月内的最后一个交易日当日止	30%
首次授予的股票期权第二个	自首次授予的股票期权授予完成登记之日起 30 个月后的首个交易日起至首次授予的股票期权	40%

行权期	授予完成登记之日起 42 个月内的最后一个交易日当日止	
首次授予的股票期权第三个行权期	自首次授予的股票期权授予完成登记之日起 42 个月后的首个交易日起至首次授予的股票期权授予完成登记之日起 54 个月内的最后一个交易日当日止	30%

本激励计划预留授予的股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权期	行权时间	可行权数量占获授期权数量比例
预留授予的股票期权第一个行权期	自预留授予的股票期权授予完成登记之日起 18 个月后的首个交易日起至预留授予的股票期权授予完成登记之日起 30 个月内的最后一个交易日当日止	30%
预留授予的股票期权第二个行权期	自预留授予的股票期权授予完成登记之日起 30 个月后的首个交易日起至预留授予的股票期权授予完成登记之日起 42 个月内的最后一个交易日当日止	40%
预留授予的股票期权第三个行权期	自预留授予的股票期权授予完成登记之日起 42 个月后的首个交易日起至预留授予的股票期权授予完成登记之日起 54 个月内的最后一个交易日当日止	30%

激励对象必须在期权行权有效期内行权完毕。若未达到行权条件，则当期股票期权不得行权并由公司注销；若符合行权条件，但未在上述行权期内行权的该部分股票期权由公司注销。

6、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。本激励计划的禁售规定按照《公司法》、《证券法》、《上海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》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

（1）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%。上述人员离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

（2）激励对象为公司董事、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。

（3）激励对象减持公司股票还需遵守《上海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。

（4）在本激励计划的有效期内，如果《公司法》、《证券法》、《上海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》、《上海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》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

四、股票期权的行权价格和行权价格的确定方法

1、首次授予的股票期权行权价格

本计划首次授予的股票期权的行权价格为每份 32.75 元。

2、首次授予的股票期权行权价格的确定方法

股票期权行权价格不低于下列价格较高者：（1）本激励计划草案公布前 1 个交易日的公司股票交易均价（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 32.75 元/股；（2）本激励计划草案公布前 20 个交易日内的公司股票交易均价（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 31.76 元/股。

3、预留股票期权行权价格的确定方法

预留股票期权在授予前，须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情

况。预留股票期权行权价格不低于下列价格较高者：（1）预留股票期权授予董事会决议公布前 1 个交易日的公司股票交易均价；（2）预留股票期权授予董事会决议公布前 20 个交易日的公司股票交易均价。

五、股票期权的授予与行权条件

1、股票期权的授予条件

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：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。

（2）激励对象未发生以下任一情形：①最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选的；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的；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。

2、股票期权的行权条件

公司发生上述第（1）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（2）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。

激励对象行使已获授的股票期权，除满足上述授予条件中的第（1）、（2）项外，必须同时满足如下条件：

（1）公司业绩考核要求

公司本次激励计划的考核年度为 2018 年-2020 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核指标
首次/预留的股票期权的第一个行权期	以 2017 年业绩为基准，2018 年公司实现的归属于上市公司股东的净利润较 2017 年增长不低于 30%。
首次/预留的股票期权的第二个行权期	以 2017 年业绩为基准，2019 年公司实现的归属于上市公司股东的净利润较 2017 年增长不低于 50%。
首次/预留的股票期权的第三个行权期	以 2017 年业绩为基准，2020 年公司实现的归属于上市公司股东的净利润较 2017 年增长不低于 80%。

期权的行权条件达成，则激励对象按照计划规定比例行权；反之，若行权条件未达成，则公司按照本计划相关规定，注销激励对象所获授期权当期可行权份额。

公司设定的行权业绩指标是综合考虑了公司的历史业绩、经营环境、行业状况以及公司未来的发展规划等相关因素的，若业绩指标能够完成，则未来三年（2018 年-2020 年）公司净利润的复合增长率为 21.64%，远远高于公司实施股权激励计划前三年（2014 年-2016 年）的指标值，有助于强化公司的盈利能力，因此，行权业绩指标设定合理、可测，具有挑战性。指标的设定兼顾了激励对象、公司、股东三方的利益，对公司未来的经营发展有积极的促进作用。

（2）个人及所在组织业绩考核要求

除公司层面的业绩考核外，激励对象只有在规定的考核年度内其所在组织业绩考核结果达到 80 分以上（含 80 分）及个人绩效考核结果达到“合格”时，才具备可行权条件，否则，当期期权由公司注销。个人当期行权比例的计算公式如下：

个人当期可行权比例=个人所在组织绩效考核结果对应的比例×个人绩效考核结果对应的比例

所在组织绩效考核结果对应的比例规定具体如下：

个人所在组织绩效考核结果	组织绩效考核结果对应的比例
80 分以上（含 80 分）	按组织绩效考核得分确定可行权比例

80 分以下（不含 80 分）	0%
-----------------	----

个人绩效考核结果对应的比例规定具体如下：

考核结果	个人绩效考核结果	个人绩效考核结果对应的比例
合格	80 分以上（含 80 分）	按个人绩效考核结果得分确定可行权比例
不合格	80 分以下（不含 80 分）	0%

六、股票期权激励计划的调整方法和程序

1、股票期权数量的调整方法

若在激励对象行权前，拉芳家化有资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、配股或增发等事项，激励对象获授的股票期权数量应进行如下调整：

（1）资本公积金转增股本、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 股公司股票缩为 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，股票期权数量不做调整。

2、行权价格的调整方法

若在激励对象行权前，拉芳家化有资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、派息、配股或增发等事项，未行权的股票期权的行权价格应进行如下调整，但调整后的期权行权价格不得为负，且不得低于每股净资产：

（1）资本公积金转增股本、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

$$P=P_0 \times (P_0+P_2 \times n) / [P_1 \times (1+n)]$$

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）； 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，股票期权行权价格不做调整。

3、股票期权激励计划调整的程序

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。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》、《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。

七、股票期权会计处理、公允价值的测算及对公司业绩影响

1、股票期权的会计处理

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》的规定，公司将在等待期的每个资产负债表日，根据最新统计的可行权数量变动、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。

公司将按照下列会计处理方法对公司股权激励计划成本进行计量和核算：

（1）授权日会计处理：由于授权日股票期权尚不能行权，因此不需要进行相关会计处理。公司将在授权日采用布莱克—斯科尔期权定价模型（Black-Scholes Model）确定股票期权在授权日的公允价值。

（2）等待期会计处理：公司在等待期的每个资产负债表日，以对可行权股票期权数量的最佳估算为基础，按照股票期权在授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

（3）可行权日之后会计处理：不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。

（4）行权日会计处理：根据行权情况，确认股本和股本溢价，同时将等待期内确认的“资本公积—其他资本公积”转入“资本公积—股本溢价”。

2、期权公允价值的测算

根据《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，公司选择布莱克—斯科尔期权定价模型（Black-Scholes Model）对首次授予的股票期权的公允价值进行测算。

由于授予的权益数量占公司总股本比例较小，因此不考虑期权行权时对公司股本的摊薄效应。根据上述参数，对公司首次授予的 120 万份股票期权的总成本进行了测算，股票期权的总成本为 786.36 万元。具体的测算结果如下表所示：

行权期	首次授予的期权份数 (万份)	每份期权公允价值 (元)	股票期权成本 (万元)
第一个行权期	36	5.24	188.64
第二个行权期	48	6.61	317.28
第三个行权期	36	7.79	280.44

合计	120	-	786.36
----	-----	---	--------

3、本激励计划对公司业绩及现金流的影响

（1）本激励计划对公司合并利润报表的影响

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》的有关规定，公司将在本激励计划有效期内的每个资产负债表日，以可行权期权数量的最佳估计为基础，按照权益工具授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

若全部激励对象均符合本计划规定的行权条件且在各行权期内全部行权，则该等公允价值总额作为本次激励计划的总成本将在股权激励计划的实施过程中按照行权比例分期确认。根据会计准则的规定，具体金额应以实际授权日计算的股份公允价值为准。

假设首次授予的股票期权授权日在 2017 年 9 月，2017 年至 2021 年首次授予的股票期权成本摊销情况见下表：

年份	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	合计
各年摊销期权费用 (万元)	110.93	332.80	228.00	101.28	13.35	786.36

本计划的股权激励成本在经常性损益中列支，股权激励成本的摊销对本计划有效期内公司各年度净利润有所影响，从而对业绩考核指标中的净利润增长率指标造成一定影响，但是不会影响公司现金流和直接减少公司净资产。而且，若考虑到股权激励计划将有效促进公司发展，激励计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。

本测算是在一定的参数取值和定价模型的基础上计算出本激励计划首次授予股票期权的成本并在各个等待期予以分摊，实际股权激励成本将根据董事会确定授权日后各参数取值的变化而变化。公司将在定期报告中披露具体的会计处理方法及其对公司财务数据的影响。

（2）本激励计划对公司现金流的影响

若本次股权激励计划首次授予的 120 万份股票期权全部行权，则拉芳家化将向激励对象定向发行 120 万股，所募集资金金额为 3,930 万元，该部分资金公司计划全部用于补充公司流动资金。

第五章 股权激励计划的终止、变更及个人异动处理

一、公司终止激励计划的情形

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情形；

5、中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

当公司出现上述情形时，激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其未获准行权的期权予以注销。公司在股东大会审议激励计划之前拟终止实施的，需经董事会审议通过；公司在股东大会审议通过激励计划之后终止实施的，应当由股东大会审议决定。律师事务所应当就公司终止实施本激励计划是否符合相关法律、行政法规的规定、是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予条件或行权安排的，未行权的股票期权由公司统一注销，激励对象获授期权已行权的，应当返还已获授权益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的，可按照本激励计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。董事会应当按照前款规定和本激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

二、公司变更激励计划的情形

公司在股东大会审议通过本激励计划之前可对其进行变更，变更需经董事会审议通过；公司对已通过股东大会审议的激励计划进行变更的，应当及时公告并提交股东大会审议，且不得包括下列情形：

- 1、导致加速行权的情形；
- 2、降低行权价格的情形。

公司应及时履行公告义务；独立董事、监事会就变更后的方案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；律师事务所就变更后的方案是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、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，如涉及变更激励对象的，监事会应重新按照本计划的约定的程序重新核实激励名单。

公司出现下列情形之一时，本激励计划不做变更，按情形发生前继续实施：

- 1、公司控制权发生变更；
- 2、公司出现合并、分立等情形。

三、激励对象个人情况变化的处理方式

（一）激励对象在公司内发生正常职务变更，其获授的股票期权完全按照本计划相关规定进行。

（二）激励对象如因出现以下情形之一而失去参与本计划的资格，董事会可以决定对激励对象根据本计划在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其未获准行权的期权予以注销。

- 1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选的；
- 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的；
- 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、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的职务变更，或因前列原因导致公司解除与激励对象劳动关系的；

6、公司董事会认定的其他严重违反公司有关规定或严重损害公司利益的情形；

7、成为法律、法规规定的其他不得参与上市公司股权激励的人员的；

8、中国证监会认定的其他情形。

（三）激励对象因辞职、公司裁员而不在公司担任相关职务，董事会可以决定对激励对象根据本计划在情况发生之日，对激励对象在绩效考核年度内因考核合格而获准行权但尚未行权的股票期权继续保留行权权利，并在最近一个行权期的6个月内完成行权，其未获准行权的期权予以注销。

（四）激励对象因退休而离职，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权继续保留行权权利，且董事会可决定其个人绩效考核条件不再纳入行权条件。

（五）激励对象因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况处理：

1、当激励对象因工伤丧失劳动能力而离职时，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权继续保留行权权利，且董事会可决定其个人绩效考核条件不再纳入行权条件。

2、当激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职时，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其未获准行权的期权予以注销。

（六）激励对象身故的，应分以下两种情况处理：

1、激励对象若因执行职务身故的，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权继续保留行权权利，并由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，并按照身故前本计划规定的程序进行，且董事会可决定其个人绩效考核条件不再纳入行权条件。

2、激励对象若因其他原因身故的，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其未获准行权的期权予以注销。

（七）其它未说明的情况由董事会薪酬与考核委员会认定，并确定其处理方式。

第六章 公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象之间因执行本激励计划、或双方签订的《第一期股票期权授权协议书》所发生的或与本激励计划、或授予股票期权协议相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决。若自争议或纠纷发生之日起 60 日内双方未能通过上述方式解决或通过上述方式未能解决相关争议或纠纷，任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

第七章 附则

- 一、本计划在公司股东大会审议通过后生效；
- 二、本计划由公司董事会负责解释。

拉芳家化股份有限公司董事会

2017 年 9 月 5 日