

股票简称：大晟文化

股票代码：600892

公告编号：临2018-047

大晟时代文化投资股份有限公司 2018年股票期权激励计划（草案）摘要公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带责任。

重要内容提示：

- 股权激励方式：股票期权
- 股份来源：定向发行
- 本激励计划拟授予的股票期权数量 3000.00 万份，占本激励计划公告时公司股本总额 55946.42 万股的 5.36%；其中首次授予 2400.00 万份，占本计划公告时公司股本总额 55946.42 万股的 4.29%；预留 600.00 万份股票期权，占本激励计划股票期权拟授出权益总数的 20%，占本计划公告时公司股本总额 55946.42 万股的 1.07%。

一、公司基本情况

（一）公司简介

公司名称：大晟时代文化投资股份有限公司

上市时间：1996年3月15日

注册地址：广东省深圳市罗湖区笋岗街道梨园路6号物资控股置地大厦21层08室

经营范围：投资与资产管理；销售金属矿石、金属材料、建筑材料、五金交电、机械设备、化肥、燃料油；机械设备的租赁；货物进出口，代理进出口，技术进出口；经济信息咨询、财务咨询。影视文化项

目投资管理; 影视文化信息咨询; 文化活动策划; 体育赛事项目投资、策划、运营; 艺术培训; 游戏相关产品的技术开发、销售; 计算机软件的设计、技术开发、销售; 网页设计; 网络产品的技术维护与技术咨询。(以上经营范围法律、行政法规、国务院规定禁止的项目除外, 限制的项目须取得许可后方可经营)。影视文化项目策划、制作、发行(凭许可证经营)。

(二) 近三年主要业绩情况

单位: 元 币种: 人民币

主要会计数据	2017年	2016年	2015年
营业收入	314,165,498.09	355,976,867.42	19,433,603.48
归属于上市公司股东的净利润	300,115,616.38	152,683,142.76	-980,283.42
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润	69,715,491.47	97,154,866.04	-3,046,365.61
经营活动产生的现金流量净额	54,535,141.13	181,950,807.88	-9,018,083.04
	2017年末	2016年末	2015年末
归属于上市公司股东的净资产	1,969,842,837.60	1,669,727,221.22	1,517,044,078.46
总资产	2,792,134,420.11	2,497,939,955.65	2,717,402,357.72
主要财务指标	2017年	2016年	2015年
基本每股收益(元/股)	0.54	0.27	-0.002
稀释每股收益(元/股)	0.54	0.27	-0.002
扣除非经常性损益后的基本每股收益(元/股)	0.12	0.17	-0.005
加权平均净资产收益率(%)	16.49	9.58	-14.10
扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率(%)	3.83	6.10	-43.81

(三) 公司董事会、监事会、高管人员构成情况

1、董事会构成

公司本届董事会由9名董事构成, 分别是: 董事长周镇科, 副董

事长谢建龙、黄苹，董事陈井阳、陈胜金、徐立坚，独立董事陈建根、李天明、胡劲峰。

2、监事会构成

公司本届监事会由 3 名监事构成，分别是：监事会主席林斌，监事李永加、张媛媛。

3、高级管理人员构成

公司现任高级管理人员 5 人，分别是：总经理陈井阳；副总经理陈胜金、黄苹；副总经理、董事会秘书方吉槟；财务总监王德祥。

二、股权激励计划目的

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，充分调动公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术(业务)骨干人员的积极性，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，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原则，根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本计划。

三、股权激励方式及标的股票来源

本激励计划采取的激励工具为股票期权，其股票来源为公司向激励对象定向发行 A 股普通股。

四、拟授出的权益数量

本激励计划拟向激励对象授予 3000.00 万份股票期权，占本激励计划公告时公司股本总额 55946.42 万股的 5.36%；其中首次授予

2400.00 万份,占本计划公告时公司股本总额 55946.42 万股的 4.29%;预留 600.00 万份股票期权,占本激励计划股票期权拟授出权益总数的 20%,占本计划公告时公司股本总额 55946.42 万股的 1.07%。公司有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的 10%。本激励计划中任何一名激励对象通过在本全部有效期内的股权激励计划获授的本公司股票累计未超过公司股本总额的 1%。

五、激励对象的范围及各自所获授的权益数量

(一) 激励对象的确定依据

1、激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象是根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定,结合公司实际情况而确定。

2、激励对象确定的职务依据

本激励计划激励对象为公司董事、高级管理人员;中层管理人员及核心技术(业务)骨干人员(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

本激励计划首次授予部分涉及的激励对象共计 13 人,包括:

- 1、董事、高级管理人员;
- 2、中层管理人员;
- 3、核心技术(业务)骨干人员。

本激励计划涉及的激励对象不包括独立董事、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。

所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或公司的控股子公司具有雇佣或劳务关系。

预留授予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）激励对象获授的股票期权分配情况

本激励计划首次授权的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占授权股票期权总数的比例	占目前总股本的比例
陈井阳	董事、总经理	15	0.50%	0.03%
陈胜金	董事、副总经理	12	0.40%	0.02%
黄苹	副董事长、副总经理	12	0.40%	0.02%
王德祥	财务总监	10	0.33%	0.02%
方吉槟	副总经理、董事会秘书	10	0.33%	0.02%
中层管理人员、核心技术(业务)骨干人员(8人)		2341	78.03%	4.18%
预留		600	20%	1.07%
合计(13人)		3000	100.00%	5.36%

注：1、上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的

本公司股票均未超过公司总股本的 1%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的 10%。

2、预留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。

六、授权价格及授权价格的确定方法

（一）首次授权的股票期权的行权价格

首次授权股票期权的行权价格为每股 8.42 元，即满足授权条件后，激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以每股 8.42 元价格购买 1 股公司股票的权利。

（二）首次授权股票期权的行权价格的确定方法

首次授权股票期权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 8.35 元；

2、本激励计划公告前 20 个交易日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），为每股 8.42 元。

（三）预留股票期权的行权价格的确定方法

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，并披露授权情况的公告。预留股票期权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、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、60 个交易日或者 120 个交易日的公司股票交易均价之一。

七、等待期、行权期安排

（一）本激励计划的等待期

本激励计划首次授权的股票期权等待期为首次授权日起 12 个月、24 个月，预留授权的股票期权等待期为预留授权日起 12 个月、24 个月。

（二）行权安排

在本激励计划通过后，首次授权的股票期权自首次授权日起满 12 个月后可以开始行权，预留授权的股票期权自预留授权日起满 12 个月后可以开始行权。

首次授权股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自股权登记之日起12个月后的首个交易日起至股权登记之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自股权登记之日起24个月后的首个交易日起至股权登记之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

预留授权的股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自股权登记之日起12个月后的首个交易日起至 股权登记之日起24个月内的最后一个交易日当 日止	50%
第二个行权期	自股权登记之日起24个月后的首个交易日起至 股权登记之日起36个月内的最后一个交易日当 日止	50%

在上述约定期间内未申请行权的股票期权或因未达到行权条件而不能申请行权的该期股票期权，公司将按本计划规定的原则注销激励对象相应尚未行权的股票期权。

八、获授权益、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、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、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，该激励对象根据本计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

3、公司层面业绩考核要求

本次股权激励计划的解除限售考核年度为 2018-2020 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

首次授权股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	上市公司合并业绩考核目标
第一个行权期	相比2017年，2018年净利润增长率不低于40%；
第二个行权期	相比2017年，2019年净利润增长率不低于60%。

若预留部分在 2018 年授出，则预留授予的股票期权与首次授予部分保持一致；若预留部分在 2019 年授出，则预留部分股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	上市公司合并业绩考核目标
-----	--------------

第一个行权期	相比2017年，2019年净利润增长率不低于60%；
第二个行权期	相比2017年，2020年净利润增长率不低于80%。

注：以上净利润指标以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润加股份支付费用金额作为计算依据。

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可行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

4、个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司相关规定组织实施。

考核结果	行权系数
优秀	100%
良好	80%
合格	60%
不合格	0%

激励对象个人当年实际行权额度=行权系数×个人当年计划行权额度，激励对象按照当年实际行权额度行权，考核当年不能行权的股票期权，由公司统一注销。

（三）考核指标的科学性和合理性说明

公司股票期权的考核指标的设立符合法律法规和公司章程的基本规定。公司股票期权考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司层面业绩指标为净利润增长率，净利润增长率指标反映公司盈利能力及企业成长性的最终体现，能够树立较好的资本市场形象。具体数值的确定综合考虑了宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争

情况以及公司未来的发展规划等相关因素，综合考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果，指标设定合理、科学。

经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，公司为本激励计划首次授予部分设定的业绩指标为相比 2017 年，2018 年-2019 年净利润增长率分别不低于 40%、60%，若预留部分在 2018 年授出，则预留授予的股票期权与首次授予部分保持一致；若预留部分在 2019 年授出，预留部分业绩考核指标为相比 2017 年，2019 年-2020 年净利润增长率分别不低于 60%、80%。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权的条件。

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，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

九、股权激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日和禁售期

（一）本激励计划的有效期

本激励计划有效期自首次股票期权授权日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过 48 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。公司需在股东大会审议通过后 60 日内按照相关规定召开董事会对激励对象进行授权股票期权并完成公告、登记等相关程序。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，未授权的股票期权失效。预留权益的授权日，遵循上述原则，并在本股权激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内，由董事会确认。

（三）本激励计划的等待期

本激励计划首次授权的股票期权等待期为首次授权日起 12 个月、24 个月，预留授权的股票期权等待期为预留授权日起 12 个月、24 个月。

（四）本激励计划的可行权日

在本激励计划通过后，首次授权的股票期权自首次授权日起满 12 个月后可以开始行权，预留授权的股票期权自预留授权日起满 12 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；
- 2、公司业绩预告、业绩快报公告前十日内；
- 3、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；
- 4、中国证监会及上海证券交易所规定的其它期间。

首次授权的股票期权自首次授权日起满 12 个月后，预留股票期

权自预留授权日起满 12 个月后，激励对象应在未来 24 个月内分两期行权。首次授权股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自股权登记之日起12个月后的首个交易日起至股权登记之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自股权登记之日起24个月后的首个交易日起至股权登记之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

预留授权的股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自股权登记之日起12个月后的首个交易日起至股权登记之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自股权登记之日起24个月后的首个交易日起至股权登记之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间内未申请行权的股票期权或因未达到行权条件而不能申请行权的该期股票期权，公司将按本计划规定的原则注销激励对象相应尚未行权的股票期权。

（五）本激励计划禁售期

本激励计划的限售规定按照《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，具体内容如下：

1、激励对象转让其持有的股票期权，应当符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《上市规则》等法律、法规、规章及规范性文件

的规定。

2、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。

3、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。

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

十、权益数量和权益价格的调整方法和程序

(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：

1、资本公积转增股本、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。

2、配股

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

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。

3、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。

4、派息、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。

（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：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

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

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、股份拆细的比率； P 为调整后的行权价格。

2、配股

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

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。

3、缩股

$$P = P_0 \div n$$

其中：P₀ 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。

4、派息

$$P = P_0 - V$$

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。

5、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

当出现前述情况时，应由公司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公司董事会出具专业意见。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，同时公告律师事务所意见。

十一、股票期权激励计划的实施程序

（一）本激励计划生效程序

1、公司董事会应当依法对本激励计划做出决议。董事会审议本激励计划时，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示、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。

2、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意见。公司将聘请独立财务顾问，对本计划的可行性、是否有利于公司的持续发展、是否损害公司利益以及对股东利益的影响发表专业意见。

3、本计划经公司股东大会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东大会前，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）。监事会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本计划前5日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

4、公司股东大会在对本激励计划进行投票表决时，独立董事应当就本激励计划向所有的股东征集委托投票权。股东大会应当对《管理办法》第九条规定的股权激励计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的2/3以上通过，单独统计并披露除公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有公司5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。

公司股东大会审议股权激励计划时，作为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东，应当回避表决。

5、本激励计划经公司股东大会审议通过，且达到本激励计划规定的授权条件时，公司在规定时间内向激励对象授权股票期权。经股东

大会授权后，董事会负责实施股票期权的授权、行权和注销。

（二）股票期权的授权程序

1、股东大会审议通过本激励计划后，公司与激励对象签署《股票期权授予协议书》，以约定双方的权利义务关系。

2、公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就股权激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议并公告。

独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见。

3、公司监事会应当对股票期权授权日及激励对象名单进行核实并发表意见。

4、公司向激励对象授出权益与股权激励计划的安排存在差异时，独立董事、监事会（当激励对象发生变化时）、律师事务所、独立财务顾问应当同时发表明确意见。

5、股权激励计划经股东大会审议通过后，公司应当在 60 日内授予激励对象股票期权并完成公告、登记。公司董事会应当在授权的股票期权登记完成后应及时披露相关实施情况的公告。若公司未能在 60 日内完成上述工作的，本计划终止实施，董事会应当及时披露未完成的原因且 3 个月内不得再次审议股权激励计划。

预留权益的授予对象应当在本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。

6、公司授权股票期权后，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

(三) 股票期权的行权程序

1、在行权日前，公司应确认激励对象是否满足行权条件。董事会应当就本计划设定的行权条件是否成就进行审议，独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象行权的条件是否成就出具法律意见。对于满足行权条件的激励对象，由公司统一办理行权事宜，对于未满足条件的激励对象，由公司注销其持有的该次行权对应的股票期权。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

2、激励对象可对已行权的股票期权进行转让，但公司董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、法规和规范性文件的规定。

3、公司股票期权行权前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

十二、公司与激励对象各自的权利义务

(一) 公司的权利与义务

1、公司具有对本激励计划的解释和执行权，并按本激励计划规定对激励对象进行绩效考核，若激励对象未达到本激励计划所确定的行权条件，公司将按本激励计划规定的原则，向激励对象注销其相应尚未行权的股票期权。

2、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关股票期权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。

3、公司应及时按照有关规定履行本激励计划申报、信息披露等义务。

4、公司应当根据本激励计划及中国证监会、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。

（二）激励对象的权利与义务

1、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。

2、激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

3、激励对象获授的股票期权在行权前不得转让、担保或用于偿还债务。

4、激励对象因激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其它税费。

5、激励对象承诺，若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。

6、本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将与每一位激励对象签署《股票期权授予协议书》，明确约定各自在本次激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

7、法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

十三、股权激励计划变更与终止

（一）本计划的变更程序

1、公司在股东大会审议本计划之前拟变更本计划的，须经董事会审议通过。

2、公司在股东大会审议通过本计划之后变更本计划的，应当由股东大会审议决定，且不得包括下列情形：

（1）导致提前行权的情形；

（2）降低行权价格的情形。

（二）本激励计划的终止程序

1、公司在股东大会审议本激励计划之前拟终止实施本激励计划的，须经董事会审议通过。

2、公司在股东大会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的，应当由股东大会审议决定。

3、律师事务所应当就公司终止实施激励是否符合本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。

4、本计划终止时，公司应当注销尚未行权的股票期权。

公司股东大会或董事会审议通过终止实施股权激励计划决议的，自决议公告之日起3个月内，不得再次审议股权激励计划。

十四、会计处理方法与业绩影响测算

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、股票期权的公允价值及确定方法

财政部于 2006 年 2 月 15 日发布了《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》，并于 2007 年 1 月 1 日起在上市公司范围内施行。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，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 2018 年 8 月 27 日用该模型对首次授权的 2400 万份股票期权进行测算，总价值为 1947.91 万元。具体参数选取如下：

- 1、标的股价：8.35 元/股（假设授权日公司收盘价为 8.35 元/股）
- 2、有效期分别为：12 个月、24 个月（授权日至每期首个行权日的期限）
- 3、历史波动率：15.35%、12.80%（分别采用上证指数最近 12 个月、24 个月的波动率）
- 4、无风险利率：1.50%、2.10%（分别采用中国人民银行制定的金融机构 1 年期、2 年期存款基准利率）
- 5、股息率：0（本激励计划公告前公司近一年股息率）

二、股票期权费用的摊销

公司按照相关估值工具确定授权日股票期权的公允价值，并最终确认本计划的股份支付费用，该等费用将在本计划的实施过程中进行

分期确认。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设授权日为 2018 年 10 月初，根据中国会计准则要求，首次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的数量 (万份)	需摊销的总费用 (万元)	2018 年 (万元)	2019 年 (万元)	2020 年 (万元)
2400	1947.91	232.57	1254.92	460.43

公司以目前信息初步估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，股票期权费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但影响程度不大。若考虑本激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，降低代理人成本，本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。

本预测算是在一定的参数取值和定价模型的基础上计算的，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。具体对财务状况和经营成果的影响，应以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

十五、上网公告附件

1、《大晟时代文化投资股份有限公司 2018 年股票期权激励计划（草案）》

2、《大晟时代文化投资股份有限公司 2018 年股票期权激励计划实施考核管理办法》

特此公告。

大晟时代文化投资股份有限公司董事会

2018年8月28日