

## 广东海大集团股份有限公司

### 关于《2021年股票期权激励计划（草案）》的修订说明公告

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。

广东海大集团股份有限公司（以下简称“公司”）第五届董事会第十九次会议于2021年4月29日召开，审议通过了《关于〈广东海大集团股份有限公司2021年股票期权激励计划（草案修订稿）〉及其摘要的议案》，同意公司根据目前的实际情况对《广东海大集团股份有限公司2021年股票期权激励计划（草案）》及其摘要中的相关内容进行修订。

《广东海大集团股份有限公司2021年股票期权激励计划（草案修订稿）》及其摘要详见中国证监会指定信息披露媒体巨潮资讯网。本次修订的主要内容如下：

#### 一、特别提示第三条

##### 修订前：

三、本激励计划拟向激励对象授予的股票期权数量为5,500.00万份，约占本激励计划草案公告日公司股本总额166,121.08万股的3.31%。其中，首次授予股票期权4,835.19万份，约占本激励计划拟授出股票期权总数的87.91%，约占本激励计划草案公告日公司股本总额的2.91%；预留股票期权664.81万份，约占本激励计划拟授出股票期权总数的12.09%，约占本激励计划草案公告日公司股本总额的0.40%。

截至本激励计划草案公告日，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未超过本激励计划草案公告日时公司股本总额的10.00%。本激励计划中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数量未超过本激励计划草案公告日公司股本总额的1.00%。

### 修订后：

三、本激励计划拟向激励对象授予的股票期权数量为 5,500.00 万份，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 166,121.08 万股的 3.31%。其中，首次授予股票期权 **4,817.49** 万份，约占本激励计划拟授出股票期权总数的 **87.59%**，约占本激励计划草案公告日公司股本总额的 **2.90%**；预留股票期权 **682.51** 万份，约占本激励计划拟授出股票期权总数的 **12.41%**，约占本激励计划草案公告日公司股本总额的 **0.41%**。

截至本激励计划草案公告日，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未超过本激励计划草案公告日时公司股本总额的 10.00%。本激励计划中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数量未超过本激励计划草案公告日公司股本总额的 1.00%。

## 二、特别提示第四条

### 修订前：

四、本激励计划首次授予的激励对象共计 4,083 人，包括公告本激励计划草案时在本公司（含公司全资及控股子公司）任职的董事、高级管理人员及核心或骨干（技术/业务）人员。

预留授予的激励对象指本激励计划获得股东大会批准时尚未确定但在本激励计划存续期间纳入激励计划的激励对象，并在本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定。预留股票期权的激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

### 修订后：

四、本激励计划首次授予的激励对象共计 **4,030** 人，包括公告本激励计划草案时在本公司（含公司全资及控股子公司）任职的董事、高级管理人员及核心或骨干（技术/业务）人员。

预留授予的激励对象指本激励计划获得股东大会批准时尚未确定但在本激励计划存续期间纳入激励计划的激励对象，并在本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定。预留股票期权的激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

### 三、第四章“激励对象的确定依据和范围”第二条“激励对象的范围”

#### 修订前：

本激励计划首次授予涉及的激励对象共计 4,083 人，包括：

- 1、公司董事、高级管理人员；
- 2、公司核心或骨干（技术/业务）人员。

以上激励对象不包含公司独立董事、监事、单独或合计持股 5% 以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

以上激励对象中，董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予股票期权时和本激励计划规定的考核期内与公司或公司全资及控股子公司存在聘用或劳动关系。

预留授予期权的激励对象指本激励计划获得股东大会批准时尚未确定但在本激励计划存续期间纳入激励计划的激励对象，由本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内由董事会审议确定。预留期权的激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。本计划经股东大会审议通过后 12 个月内未明确激励对象的，预留期权失效。

#### 修订后：

本激励计划首次授予涉及的激励对象共计 **4,030** 人，包括：

- 1、公司董事、高级管理人员；
- 2、公司核心或骨干（技术/业务）人员。

以上激励对象不包含公司独立董事、监事、单独或合计持股 5% 以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

以上激励对象中，董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予股票期权时和本激励计划规定的考核期内与公司或公司全资及控股子公司存在聘用或劳动关系。

预留授予期权的激励对象指本激励计划获得股东大会批准时尚未确定但在本激励计划存续期间纳入激励计划的激励对象，由本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内由董事会审议确定。预留期权的激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。本计划经股东大会审议通过后 12 个月内未明确激励对象的，预留期权失效。

#### 四、第五章“股票期权的来源、数量和分配”

##### 1、第二条“授出股票期权数量”

###### 修订前：

本激励计划拟向激励对象授予的股票期权数量为 5,500.00 万份，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 166,121.08 万股的 3.31%。其中，首次授予股票期权 4,835.19 万份，约占本激励计划拟授出股票期权总数的 87.91%，约占本激励计划草案公告日公司股本总额的 2.91%；预留授予 664.81 万份，约占本激励计划拟授出股票期权总数的 12.09%，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 0.40%。预留部分未超过本次拟授予权益总额的 20%。

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有效期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。

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，所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

###### 修订后：

本激励计划拟向激励对象授予的股票期权数量为 5,500.00 万份，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 166,121.08 万股的 3.31%。其中，首次授予股票期权 **4,817.49** 万份，约占本激励计划拟授出股票期权总数的 **87.59%**，约占本激励计划草案公告日公司股本总额的 **2.90%**；预留授予 **682.51** 万份，约占本激励计划拟授出股票期权总数的 **12.41%**，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 **0.41%**。预留部分未超过本次拟授予权益总额的 20%。

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有效期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。

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，所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

2、第三条“激励对象获授的股票期权分配情况：1、本激励计划授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示”

修订前：

1、本激励计划授予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）	占授予股票期权总数的比例	占本激励计划草案公告日股本总额的比例
1	程琦	董事、常务副总裁（副总经理）	10.00	0.182%	0.006%
2	钱雪桥	董事、副总裁（副总经理）、总工程师	9.00	0.164%	0.005%
3	刘国祥	副总裁（副总经理）	8.00	0.145%	0.005%
4	杨少林	副总裁（副总经理）、财务总监	9.00	0.164%	0.005%
5	江谢武	副总裁（副总经理）	8.00	0.145%	0.005%
6	米国成	副总裁（副总经理）	8.00	0.145%	0.005%
7	陈中柱	副总裁（副总经理）	10.00	0.182%	0.006%
8	黄志健	副总裁（副总经理）、董事会秘书	9.00	0.164%	0.005%
	<b>董事及高级管理人员，共计 8 人</b>		<b>71.00</b>	<b>1.291%</b>	<b>0.043%</b>
9	核心或骨干（技术/业务）人员（4,075 人）		4,764.19	86.622%	2.868%
10	预留授予激励对象		664.81	12.087%	0.400%
	<b>合计</b>		<b>5,500.00</b>	<b>100.000%</b>	<b>3.311%</b>

注：以上百分比计算结果四舍五入，保留三位小数。

修订后：

1、本激励计划授予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）	占授予股票期权总数的比例	占本激励计划草案公告日股本总额的比例
1	程琦	董事、常务副总裁（副总经理）	10.00	0.182%	0.006%
2	钱雪桥	董事、副总裁（副总经理）、总工程师	9.00	0.164%	0.005%
3	刘国祥	副总裁（副总经理）	8.00	0.145%	0.005%
4	杨少林	副总裁（副总经理）、财务总监	9.00	0.164%	0.005%

		监			
5	江谢武	副总裁（副总经理）	8.00	0.145%	0.005%
6	米国成	副总裁（副总经理）	8.00	0.145%	0.005%
7	陈中柱	副总裁（副总经理）	10.00	0.182%	0.006%
8	黄志健	副总裁（副总经理）、董事会秘书	9.00	0.164%	0.005%
	<b>董事及高级管理人员，共计 8 人</b>		<b>71.00</b>	<b>1.291%</b>	<b>0.043%</b>
9	核心或骨干（技术/业务）人员（4,022 人）		<b>4,746.49</b>	<b>86.300%</b>	<b>2.857%</b>
10	预留授予激励对象		<b>682.51</b>	<b>12.409%</b>	<b>0.411%</b>
	<b>合计</b>		<b>5,500.00</b>	<b>100.000%</b>	<b>3.311%</b>

## 五、第七章“股票期权的行权价格及行权价格的确定方法”第三条“本次股权激励计划及行权价格确定的合理性”

### 修订前：

1、股权激励计划的新老衔接。自上市以来，公司已经连续实施了三期股权激励计划，通过股权激励计划把股东（投资者）、公司、及核心员工的利益绑定一致。在公司顺利达成销售规模、利润稳定持续增长的同时，公司市值得到大幅提升，员工通过股权激励计划持有公司股票，也获得满意的收益；实现股东、公司、员工多方共赢。公司最近一期股权激励计划为 2016 年实施的限制性股票激励计划，该计划至 2020 年（最后一个考核年度）已经全部实施完成，由于前三期股权激励计划的成功实施，公司希望能制定新一期股权激励计划，确保中长期战略目标落地。

2、股票期权方式更适合大部分员工。公司近年大力吸引人才加入，员工数量迅速增长；限制性股票激励计划首次授予员工数量为 1,484 人，本次股权激励计划首次授予员工数量为 4,083 人，增长率为 175%，即本次股权激励计划大部分员工为未参与公司以前激励计划的。本次股权激励计划结合公司中长期战略，周期跨度较长，如果采用限制性股票作为激励工具，员工需要提前出资，将面临较大的资金压力及资金成本，可能导致部分人员放弃全部或部分认购，降低激励效果。所以公司选择股票期权的激励方式，员工无需提前出资，减少资金压力。

3、对期权行权价格适当折让，提高员工收益，达到高目标高激励目的。因公司激励对象数量较多，所以人均股票期权数量为 1.18 万份，常规的股票期权方式，授予价格不能打折，激励力度略为不足。所以本次激励计划公司采用自主

定价的股票期权作为激励工具，对股票期权行权价格进行适当折让，提高员工收益水平，同时公司也提出较高的业绩考核目标要求，以实现高目标高激励。

4、公司自主定价，有利于减少股东权益的摊薄。本激励计划股份来源主要来自于公司从二级市场回购和定向增发相结合的方式，在考虑同等激励力度的情况下，如果采用常规的股票期权定价方式（不折让），则公司需要回购或增发更多的股票导致可能摊薄股东的权益。所以本期激励计划公司采用自主定价的方式，有利于减少授予股票期权数量，减少股东权益的摊薄。另外，公司前期已经回购部分股票，可以在尽量不摊薄股东权益的前提下，给予员工更大幅度的激励。

5、公司已聘请独立财务顾问按照《管理办法》第三十六条的规定发表了专业意见。

综上，在符合相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件的基础上，本激励计划在综合考虑公司战略发展、公司业绩、员工数量、员工出资意愿、员工激励力度、及维护股东权益等因素的基础之上，从稳定核心人才、保持公司薪酬竞争力、维护公司整体利益的角度出发，最终选择本激励计划授予的股票期权的行权价格采用自主定价方式，确定为 59.68 元/股。

#### 修订后：

1、股权激励计划的新老衔接。自上市以来，公司已经连续实施了三期股权激励计划，通过股权激励计划把股东（投资者）、公司、及核心员工的利益绑定一致。在公司顺利达成销售规模、利润稳定持续增长的同时，公司市值得到大幅提升，员工通过股权激励计划持有公司股票，也获得满意的收益；实现股东、公司、员工多方共赢。公司最近一期股权激励计划为 2016 年实施的限制性股票激励计划，该计划至 2020 年（最后一个考核年度）已经全部实施完成，由于前三期股权激励计划的成功实施，公司希望能制定新一期股权激励计划，确保中长期战略目标落地。

2、股票期权方式更适合大部分员工。公司近年大力吸引人才加入，员工数量迅速增长；限制性股票激励计划首次授予员工数量为 1,484 人，本次股权激励计划**首次授予员工数量为 4,030 人，增长率为 172%**，即本次股权激励计划大部分员工为未参与公司以前激励计划的。本次股权激励计划结合公司中长期战略，周期跨度较长，如果采用限制性股票作为激励工具，员工需要提前出资，将面临

较大的资金压力及资金成本，可能导致部分人员放弃全部或部分认购，降低激励效果。所以公司选择股票期权的激励方式，员工无需提前出资，减少资金压力。

3、对期权行权价格适当折让，提高员工收益，达到高目标高激励目的。因公司激励对象数量较多，所以**人均股票期权数量为 1.20 万份**，常规的股票期权方式，授予价格不能打折，激励力度略为不足。所以本次激励计划公司采用自主定价的股票期权作为激励工具，对股票期权行权价格进行适当折让，提高员工收益水平，同时公司也提出较高的业绩考核目标要求，以实现高目标高激励。

4、公司自主定价，有利于减少股东权益的摊薄。本激励计划股份来源主要来自于公司从二级市场回购和定向增发相结合的方式，在考虑同等激励力度的情况下，如果采用常规的股票期权定价方式（不折让），则公司需要回购或增发更多的股票导致可能摊薄股东的权益。所以本期激励计划公司采用自主定价的方式，有利于减少授予股票期权数量，减少股东权益的摊薄。另外，公司前期已经回购部分股票，可以在尽量不摊薄股东权益的前提下，给予员工更大幅度的激励。

5、公司已聘请独立财务顾问按照《管理办法》第三十六条的规定发表了专业意见。

综上，在符合相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件的基础上，本激励计划在综合考虑公司战略发展、公司业绩、员工数量、员工出资意愿、员工激励力度、及维护股东权益等因素的基础之上，从稳定核心人才、保持公司薪酬竞争力、维护公司整体利益的角度出发，最终选择本激励计划授予的股票期权的行权价格采用自主定价方式，确定为 59.68 元/股。

## 六、第十章“股票期权的会计处理”

### 修订前：

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，并按照股票期权授予日的公允价值，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

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 2021 年 4 月 6 日用该模型对授予的 4,835.19 万份股票期权进行测算，总价值 116,373.35 万元。具体参数选取如下：

(1) 标的股价：79.20 元/股（假设授予日公司收盘价为 79.20 元/股）

(2) 有效期分别为：1 年、2 年、3 年、4 年、5 年（股票期权授予之日起至每期行权日的期限）；

(3) 历史波动率：21.57%、23.49%、23.85%、22.17%、21.36%（分别采用中小板综指最近 1 年、2 年、3 年、4 年、5 年的波动率）；

(4) 无风险利率：1.5%、2.1%、2.75%、2.75%、2.75%（分别采用中国人民银行制定的金融机构 1 年、2 年、3 年、4 年、5 年存款基准利率）；

(5) 股息率：0.72%、0.85%、0.95%、1.14%、1.20%（分别采用公司最近 1 年、2 年、3 年、4 年、5 年的平均股息率）。

## 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予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摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设公司 2021 年 6 月初首次授予激励对象股票期权，根据中国会计准则要求，本激励计划首次授予的股票期权对各期会计成本的影响如下表所示：

首次授予的股票期权数量（万份）	需摊销的总费用	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年	2026 年
4,835.19	116,373.35	29,261.56	38,632.36	23,982.54	14,679.64	7,689.77	2,127.48

注：

1、上述成本摊销预测并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授予日、授予日收盘价和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关；

2、上述成本摊销预测对公司经营成果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；

3、预留股票期权的会计处理同首次授予股票期权的会计处理。

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,本激励计划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。

#### 修订后:

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,并按照股票期权授予日的公允价值,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

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 **2021 年 4 月 29 日**用该模型对授予的 **4,817.49** 万份股票期权进行测算,总价值 **133,078.34** 万元。具体参数选取如下:

(1) 标的股价: **83.40** 元/股(假设授予日公司收盘价为 **83.40** 元/股)

(2) 有效期分别为: 1 年、2 年、3 年、4 年、5 年(股票期权授予之日至每期行权日的期限);

(3) 历史波动率: **21.31%、23.25%、23.83%、22.20%、21.26%**(分别采用中小综指最近 1 年、2 年、3 年、4 年、5 年的波动率);

(4) 无风险利率: **1.5%、2.1%、2.75%、2.75%、2.75%**(分别采用中国人民银行制定的金融机构 1 年、2 年、3 年、4 年、5 年存款基准利率);

(5) 股息率: **0.72%、0.85%、0.95%、1.14%、1.20%**(分别采用公司最近 1 年、2 年、3 年、4 年、5 年的平均股息率)。

#### 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予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摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设公司 2021 年 6 月初首次授予激励对象股票期权，根据中国会计准则要求，本激励计划首次授予的股票期权对各期会计成本的影响如下表所示：

首次授予的股票期权数量（万份）	需摊销的总费用	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年	2026 年
4,817.49	133,078.34	33,874.74	44,385.30	27,213.36	16,568.31	8,649.56	2,387.07

注：

1、上述成本摊销预测并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授予日、授予日收盘价和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关；

2、上述成本摊销预测对公司经营成果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；

3、预留股票期权的会计处理同首次授予股票期权的会计处理。

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，本激励计划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。

上述修订内容同时对公司《2021 年股票期权激励计划（草案）摘要》等其他文件中涉及的相关部分一并修订。

特此公告。

广东海大集团股份有限公司董事会

二〇二一年四月三十日