

证券简称：南极电商

证券代码：002127

南极电商股份有限公司  
2019 年股票期权激励计划（草案）  
摘要

二〇二〇年九月

## 声明

本公司及全体董事、监事保证本激励计划及其摘要不存在虚假记载、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

一、本激励计划系依据《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》和其他有关法律、法规、规范性文件以及《南极电商股份有限公司章程》制定。

二、南极电商股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）不存在《上市公司股权激励管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的情形：

（一）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；

（二）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；

（三）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；

（四）法律法规规定不得实行股权激励的；

（五）中国证监会认定的其他情形。

三、参与本激励计划的激励对象不包括公司独立董事、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。本激励计划激励对象不存在《上市公司股权激励管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形：

（一）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（二）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；

（三）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；

（四）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；

（五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（六）中国证监会认定的其他情形。

四、本计划采取的激励工具为股票期权。股票来源为公司从二级市场回购的本公司人民币 A 股普通股股票。

五、本激励计划拟向激励对象授予权益总计 16,956,927 份,占本激励计划公告时公司股本总额 2,454,870,403 股的 0.69%。其中首次授予 13,747,200 份,占本激励计划拟授出股票期权总数的 81.07%,约占本激励计划公告时公司股本总额 2,454,870,403 股的 0.56%;预留 3,209,727 份,占本激励计划拟授出股票期权总数的 18.93%,约占本激励计划公告时公司股本总额 2,454,870,403 股的 0.13%。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。公司在全部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%。

六、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、股票拆细或缩股、配股等事宜,股票期权的数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

七、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、派息等事宜,股票期权的行权价格将做相应的调整。

八、本激励计划首次授予的激励对象总人数为 124 人,包括在公司(含子公司,下同)董事、高级管理人员、中层管理人员和核心技术(业务)骨干。

预留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,自本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

本激励计划有效期为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。

九、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。

十、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，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象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。

十一、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

十二、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，未授予的股票期权作废失效。

十三、本激励计划的实施不会导致股权分布不符合上市条件的要求。

## 目录

声明 .....	2
特别提示 .....	3
释义 .....	7
第一章 本激励计划的目的与原则 .....	8
第二章 本激励计划的管理机构 .....	9
第三章 激励对象的确定依据和范围 .....	10
第四章 股票期权的来源、数量和分配 .....	12
第五章 本激励计划的有效期、授予日、等待日、可行权日 .....	13
第六章 股票期权的行权价格及行权价格的确定方法 .....	15
第七章 股票期权的授予与行权条件 .....	16
第八章 股票期权激励计划的调整方法和程序 .....	20
第九章 股票期权的会计处理 .....	22
第十章 公司/激励对象发生异动的处理 .....	24
第十一章 附则 .....	27

## 释义

在本激励计划草案中，除非文中另有所指，下列简称特指如下含义：

公司/本公司	指	南极电商股份有限公司
时间互联	指	北京时间互联网络科技有限公司，乃公司全资子公司
公司本部	指	公司除时间互联以外的实体
本计划、本激励计划、股票期权激励计划	指	南极电商股份有限公司 2019 年股票期权激励计划
股票期权	指	公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的条件购买本公司一定数量股票的权利
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得股票期权的公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员
授权日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期
有效期	指	从股票期权授予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
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	本激励计划所确定的激励对象购买公司股票的价格
行权条件	指	根据股票期权激励计划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	《南极电商股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
深交所	指	深圳证券交易所
元、万元、亿元	指	人民币元、人民币万元、人民币亿元

注：本文中若出现总数与各分项值之和尾数不符的情况，均为四舍五入原因造成。

## 第一章 本激励计划的目的与原则

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）人员的积极性，坚定“帮助中国中小优质供应链持续成功，为中国家庭提供高性价比的产品和服务”的使命、追求“成为中国领先的消费品创新企业”的愿景、践行“奋斗、互助、结果、持续、分享、美好”的价值观，促使公司各团队成就更好的自己、更好实现产业链服务价值、更好应对行业及平台机遇，进而实现公司的三年发展规划目标，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，按照收益与贡献对等的原则，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，制定本激励计划。



## 第二章 本激励计划的管理机构

一、股东大会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。股东大会可以在其权限范围内将与本激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟订和修订本激励计划并报董事会审议，董事会对激励计划审议通过后，报股东大会审议。董事会可以在股东大会授权范围内办理本激励计划的其他相关事宜。

三、监事会及独立董事是本激励计划的监督机构，应当就本激励计划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。监事会对本激励计划的实施是否符合相关法律、法规、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督，并且负责审核激励对象的名单。独立董事将就本激励计划向所有股东征集委托投票权。

公司在股东大会审议通过股权激励方案之前对其进行变更的，独立董事、监事会应当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独立意见。

公司在向激励对象授出权益前，独立董事、监事会应当就本股权激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本激励计划安排存在差异，独立董事、监事会（当激励对象发生变化时）应当同时发表明确意见。

激励对象在行使权益前，独立董事、监事会应当就股权激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就发表明确意见。

### 第三章 激励对象的确定依据和范围

#### 一、激励对象的确定依据

##### （一）激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《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。

本激励计划的激励对象不存在《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的下列情形：

- 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、中国证监会认定的其他情形。

##### （二）激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象为公司董事、高级管理人员、中层管理人员和核心技术（业务）骨干（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。

#### 二、激励对象的范围

本激励计划首次授予的激励对象共计124人，包括：

- （一）公司董事、高级管理人员；
- （二）公司中层管理人员；
- （三）公司核心技术（业务）骨干；

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子公司具有聘用或劳动关系。

预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东大会审议通过后12个月内明确，经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、律师事务所发表专业意见

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予的标准确定。

### 三、激励对象的核实

（一）本激励计划经董事会审议通过后，公司在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10天。

（二）公司监事会将激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东大会审议本激励计划前3至5日披露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。

## 第四章 股票期权的来源、数量和分配

### 一、股票期权的来源

股票来源为公司从二级市场回购的本公司人民币A股普通股股票。

### 二、授出股票期权的数量

公司拟向激励对象授予16,956,927份股票期权，占本激励计划公告时公司股本总额2,454,870,403股的0.69%。其中首次授予13,747,200份，占本激励计划拟授出股票期权总数的81.07%，约占本激励计划公告时公司股本总额2,454,870,403股的0.56%；预留3,209,727份，占本激励计划拟授出股票期权总数的18.93%，约占本激励计划公告时公司股本总额2,454,870,403股的0.13%。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。公司在全部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%。

### 三、激励对象获授的股票期权分配情况

本激励计划首次授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	职位	获授的股票期权 (万份)	获授股票期权占 授予总量的比例	获授股票期权占 当前总股本比例
沈晨熹	董事、副总经理	30.00	2.182%	0.012%
曹益堂	董事会秘书、 副总经理	16.00	1.164%	0.007%
季艳芬	副总经理	30.00	2.182%	0.012%
林泽村	副总经理	30.00	2.182%	0.012%
冯婕	副总经理	30.00	2.182%	0.012%
中层管理人员及核心技术(业务) 人员(119人)		1,238.72	90.107%	0.505%
合计(124人)		1,374.72	100.000%	0.560%

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向书后，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。

3、以上百分比计算结果四舍五入，保留三位小数。

## 第五章 本激励计划的有效期、授权日、等待日、可行权日

### 一、本激励计划的有效期

本激励计划的有效期为自本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完毕之日止，最长不超过60个月。

### 二、本激励计划的授权日

授权日在本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日内授予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，未授予的股票期权作废失效。预留部分的股票期权需在本激励计划经股东大会审议通过后12个月内授予。

### 三、本激励计划的等待期

本激励计划授予的股票期权等待期为股票期权授权日至股票期权可行权日之间的时间段。本激励计划首次授予的股票期权分三次行权，对应的等待期分别为12个月、24个月、36个月。激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

### 四、本激励计划的可行权日

在本激励计划经股东大会通过后，授予的股票期权自授权日起满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：

（一）公司定期报告公告前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；

（二）公司业绩预告、业绩快报公告前10日；

（三）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2个交易日内；

（四）中国证监会及深圳证券交易所规定的其它期间。

首次授予的股票期权行权时间安排如表所示：

行权安排		行权时间	可行权数量占首次授予部分股票期权数量比例
首次授予	第一个行权期	自授权日起满12个月后的首个交易日起至授权日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%

的股票期权	第二个行权期	自授权日起满 24 个月后的首个交易日起至授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	40%
	第三个行权期	自授权日起满 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	30%

预留部分的股票期权行权时间安排如表所示：

行权安排	行权时间	可行权数量占预留部分股票期权数量比例
第一个行权期	自预留授予部分授权完成日起12个月后的首个交易日起至股票期权授权日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自预留授予部分授权完成日起24个月后的首个交易日起至股票期权授权日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间因行权条件未成就的股票期权，不得行权或递延至下期行权，并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应的股票期权。在股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，公司将予以注销。

#### 五、本激励计划的禁售期

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》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：

（一）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。

（二）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。

（三）在本激励计划的有效期内，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原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。

## 第六章 股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

### 一、首次授予股票期权的行权价格

首次授予股票期权的行权价格为每股6.70元，即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其行权期内以每股6.70元购买1股公司股票的权利。

### 二、首次授予股票期权的行权价格的确定方法

首次授予的股票期权行权价格为回购股票均价的75%，每份6.70元。

自2016年《上市公司股权激励管理办法》新颁布以来，允许上市公司以非常规定价的方式确定股票期权的行权价格，为上市公司更加多样、有效的激励员工提供了更宽广的途径。且近年来由于资本市场的波动幅度较大，许多股票期权计划未能按预期行权，或行权收益无法达到预期激励效果。人才是公司保持健康、持续发展的关键要素，是稳固成熟业务、开拓新业务的重要保障，因此为保障本次激励计划的有效性，从而保证公司核心业务稳定发展，维护公司整体利益，对公司产生正向影响，在公司综合考虑了激励力度、股份支付及激励对象出资能力等因素后，本期激励计划首次股票期权的行权价格采取了自主定价方式，行权价格的定价方式为回购股票均价的75%。

### 三、预留授予股票期权的行权价格的确定方法

预留部分股票期权在每次授予前，须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况的公告。预留部分股票期权的行权价格不低于股票票面金额，且不低于首次授予的股票期权行权价格，即每份6.70元。

## 第七章 股票期权的授予与行权条件

### 一、股票期权的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予股票期权，反之，若下列任一授予条件未达成的，则不能向激励对象授予股票期权。

（一）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；

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、中国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；
- 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、中国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，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

（三）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权，在行权期的各个考核会计年度中，分年度进行业绩考核并行权，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。

首次授予的股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以2018年为基数，2019年度公司净利润增长率不低于36%；
第二个行权期	以2019年为基数，2020年度公司净利润增长率不低于28%；
第三个行权期	以2020年为基数，2021年度公司净利润增长率不低于28%；

预留授予的股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以2019年为基数，2020年度公司净利润增长率不低于28%；
第二个行权期	以2020年为基数，2021年度公司净利润增长率不低于28%；

注：1）本次激励计划中 2019 年度公司净利润增长率计算过程中所使用的净利润指标均指归属于上市公司股东的净利润。

2）本次激励计划中 2020 年和 2021 年公司净利润增长率则以剔除本次激励计划股份支付费用影响及公

公司于 2020 年或 2021 年新增对外股权投资（如有）的投资损益后的数值为计算依据。

3) 上述计算的基础数据皆摘自公司聘请的会计师事务所出具的公司相应年度审计报告。

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年拟行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

#### （四）个人层面绩效考核要求

实现上述净利润目标的关键因素之一是公司授权及综合服务收入2019年、2020年和2021年分别同比增长40%、30%和30%，公司制定的个人绩效考核方案将这一内部考核指标与其他相关指标根据部门职能分解到激励对象。

根据公司制定的《2019年股票期权激励计划实施考核管理办法》，激励对象依据上一年度绩效考核结果对应的行权比例进行行权。

各考核对象的考核等级依据其考核总分按下表确定：

考核总分（Y）	90-100	80-89	60-79	<60
考评结果登记	优秀	良好	合格	不合格
个人行权系数（S）	100%	Y%	Y%	0

当个人考核指标 $Y \geq 90$ 时，该激励对象的个人行权系数 $S$ 为100%；当个人考核指标 $90 > Y \geq 60$ 时，该激励对象的个人行权系数 $S$ 为 $Y\%$ ；当个人考核指标 $Y < 60$ 时，该激励对象的行权系数 $S$ 为0。

激励对象个人当年实际可行权额度=个人行权系数（ $S$ ） $\times$ 个人当年计划行权额度。激励对象按照当年实际可行权额度行权，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

公司本次激励计划考核分两个层面，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公司净利润增长率，净利润增长率是反映公司盈利能力及企业未来成长性的最终体现，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。

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作出较为准确、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。

## 第八章 股票期权激励计划的调整方法和程序

### 一、股票期权数量的调整方法

若在激励对象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、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。

#### 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、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

若在激励对象行权前有派息、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、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股份公司总股本的比例）； $P$ 为调整后的行权价格。

### 3、缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： $P_0$ 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。

### 4、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。  
经派息调整后， $P$ 仍须为正数。

### 5、增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权价格不做调整。

### 三、股票期权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。

## 第九章 股票期权的会计处理

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2019年9月25日用该模型对本次授予的13,747,200份股票期权进行预测算（授予时进行正式测算）。具体参数选取如下：

- 1、标的股价：10.22元/股（2019年9月25日收盘价为10.22元/股，假设授权日公司收盘价为10.22元/股）
- 2、有效期分别为：1年、2年、3年（授权日至每期首个行权日的期限）
- 3、波动率分别为：26.73%、22.75%、20.32%（分别采用中小板综最近1年、2年、3年的历史波动率）
- 4、无风险利率：1.50%、2.10%、2.75%（分别采用中国人民银行制定的金融机构1年期、2年期、3年期存款基准利率）

### 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权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。

根据中国会计准则要求，本激励计划授予的股票期权对各期年会计成本的影响如下表所示：

授予的股票期权数量 (万份)	需摊销的总费用 (万元)	2019年 (万元)	2020年 (万元)	2021年 (万元)	2022年 (万元)
1,374.72	5,311.18	617.05	2,839.20	1,409.92	455.02

注：1、上述结果并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授权日、授权日股价和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关。

2、上述对公司经营成果的影响最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

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，从而对业绩考核指标中的净利润增长率指标造成影响，但影响程度不大。若考虑股票期权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。

## 第十章 公司/激励对象发生异动的处理

### 一、公司发生异动的处理

(一) 公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销：

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。

(二) 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，所有激励对象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。

(三) 公司出现下列情形之一时，本激励计划不做变更，按本激励计划的规定继续执行。

1、公司控制权发生变更；

2、公司出现合并、分立等情形。

### 二、激励对象个人情况发生变化的处理

(一) 激励对象发生职务变更，但仍在公司内，或在公司下属分公司、控股子公司内任职的，其获授的股票期权完全按照职务变更前本激励计划规定的程序进行。

但是，激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反执业道德、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，董事会可以决定对激励对象根据本激励计



划在情况发生之日，对激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司按本激励计划的规定注销。离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。

若激励对象成为监事、独立董事或其他不能持有公司股票的人员，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，并由公司注销。

（二）激励对象因辞职、公司裁员而离职，激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权不得行权，并由公司按本激励计划的规定注销。离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。

（三）激励对象因退休而离职，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司按本激励计划的规定注销。离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。

（四）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、激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职时，其获授的股票期权将完全按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核条件不再纳入行权条件。离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税；

2、激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职时，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，并由公司按本激励计划的规定注销。离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。

（五）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，其获授的股票期权将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，已获授但尚未行权的股票期权按照身故前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核条件不再纳入行权条件。继承人在继承前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。

2、激励对象若因其他原因身故的，在情况发生之日，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。继承人在继承前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。

（六）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。

### 三、公司与激励对象之间争议的解决

公司与激励对象发生争议，按照本激励计划和《股权激励协议书》的规定解

决；规定不明的，双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成，应提交公司办公所在地有管辖权的人民法院诉讼解决。

## 第十一章 附则

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

南极电商股份有限公司

董事会

2020年9月1日