



股票简称：精工钢构

股票代码：600496

编号：临 2011-037

长江精工钢结构（集团）股份有限公司

关于股票期权激励计划预留股票期权授予相关事项的公告

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。

一、股权激励计划简述

2010年7月26日，公司第四届董事会2010年度第三次临时会议审议通过了《长江精工钢结构（集团）股份有限公司首期股票期权激励计划（草案）》，后公司董事会依据证监会下发的《股权激励有关事项备忘录1号/2号/3号》进行了适应性修改，并经中国证监会审核无异议。2010年11月19日，公司第四届董事会2010年度第九次临时会议审议通过了《长江精工钢结构（集团）股份有限公司首期股票期权激励计划（草案）修订稿》。2010年12月6日，公司2010年第三次临时股东大会审议通过了《公司首期股票期权激励计划（草案）修订稿》。2010年12月13日，公司第四届董事会2010年度第十次临时会议通过了《关于确定公司股票期权激励计划授权日的议案》，确定2010年12月10日为公司股票期权激励计划首次授予股票期权的授权日。

鉴于公司已于2011年4月实施完毕2010年度利润分配方案，即：以公司2010年末股本为基数向全体股东每10股派发现金股利0.5元（含税）转增5股，股票期权数量和行权价格作了相应调整，调整后本次股票期权数量1,830万份，其中预留股票期权180万份，首次授予行权价格6.73元。

二、本次预留期权简述

根据公司2010年第三次临时股东大会审议通过的《首期股票期权激励计划（草案）修订稿》以及《上市公司股权激励管理办法（试行）》（以下简称“《管理办法》”）的相关规定，公司本次股票期权激励计划已获得批准。

公司股票期权激励计划预留股票期权数量为180万份，占公司股票期权激励计



划总量的 9.8%，占公司总股本的 0.3%。

三、预留股票期权授予对象、期权数量、行权价格和授权日

2011 年 7 月 8 日，公司召开第四届董事会 2011 年度第七次临时会议，审议通过了《关于股票期权激励计划预留股票期权授予相关事项的议案》

（一）预留股票期权授予对象、职务

| 单位 | 职务 | 授予人员姓名 | 授予股数 |
|------|----------------|--------|------------|
| 集团本级 | 部门经理 | 林剑锋 | 7.5 万股 |
| 事业部 | 总经理 | 徐国军 | 22.5 万股 |
| | 总工程师 | 王煦 | 合计 34.5 万股 |
| | | 李慎尧 | |
| | 副总经理、总助或者总监级 | 余小翔 | 合计 85.5 万股 |
| | | 周宇航 | |
| | | 沈文心 | |
| | | 赵祖滋 | |
| | | 华孙炬 | |
| | | 包大年 | |
| | 商务、设计等核心业务部门经理 | 黎 黎 | 合计 22.5 万股 |
| | | 袁 航 | |
| 张琴月 | | | |
| | 制造公司副总工 | 李德君 | 7.5 万股 |
| 合计 | | 15 人 | 180 万股 |

（二）、预留股票期权具体的授权日、行权有效期、行权安排及行权价格

1、预留股票期权的授权日：2011 年 7 月 8 日

2、本次授予的预留股票期权有效期为 3.4 年，其中等待期 1.4 年，行权期 2 年。

本次授予的预留股票期权行权有效期及行权安排为：

自首次股票期权授权之日（即 2010 年 12 月 10 日）起计算，本次授予的预留股票期权各行权期行权安排如表所示：

| 行权期 | 可行权数量占本次授出期权比例 |
|------------------------------|----------------|
| 第二个行权期（T 日+24 个月至 T 日+42 个月） | 50% |
| 第三个行权期（T 日+36 个月至 T 日+48 个月） | 50% |

3、预留股票期权行权价格：本次预留股票期权的行权价格为 12.82 元。

注：根据公司《首期股票期权激励计划（草案）修订稿》的规定，预留股票期



权的行权价格在该部分股票期权授予时由董事会确定。

行权价格取以下二个价格中的较高者：

- (1) 授予该部分期权的董事会会议召开前一个交易日的公司标的股票收盘价。
- (2) 授予该部分期权的董事会会议召开前 30 个交易日内的公司标的股票平均收盘价。

四、预留股票期权的授予条件及董事会对授予条件满足的情况说明

1、授权时精工钢构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)最近一年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；
- (3)中国证监会认定的导致激励计划无效的其他情形。

2、授权时激励对象未发生如下任一情形：

- (1)最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- (2)最近三年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- (3)具有《公司法》及《公司章程》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的。

3、股票期权激励计划变更、终止

(1) 公司发生实际控制权变更、合并、分立

因任何原因导致公司实际控制人发生变化的，或公司发生合并、分立的，所有已授出而尚未行权的股票期权不作变更，

(2) 激励对象发生职务变更、离职或死亡等。

1)、职务变更

激励对象职务发生变更，但仍为公司董事、高级管理人员或核心技术（业务）员工，或者被公司委派到控股子公司任职，则已获授的股票期权不作变更。但是激励对象因不能胜任工作岗位、考核不合格、触犯法律、违反职业道德、公司规章制度、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉而导致的书面处罚（记过或记大过等）或职务变更或职务虽未变但不再行使岗位职权的，经公司董事



会批准，可以取消或减少激励对象尚未行权的股票期权。若激励对象成为独立董事、监事或其他不能持有公司股票或股票期权的人员，则应取消其所有尚未行权的股票期权。

2)、解雇或辞职

激励对象个人绩效考核不合格、不能胜任工作，触犯法律、违反职业道德、严重违法违反公司规章制度、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉而被公司解聘的，自离职之日起所有未行权的股票期权即被取消。

激励对象辞职而离职的，自离职之日起所有未行权的股票期权即被取消。

3)、丧失劳动能力

激励对象因执行职务负伤而导致丧失劳动能力的，其所获授的股票期权不作变更，仍可按规定行权。

4)、退休

激励对象因达到国家和公司规定的退休年龄退休而离职的，在退休当年工作已满半年时间且通过考核的，该年度可行权期权仍可按激励计划行权。在退休离职后无法再进行业绩考核的，其股票期权失效。

5)、死亡

激励对象死亡的，自死亡之日起所有未行权的股票期权即被取消。但激励对象因执行职务死亡的，公司应当根据激励对象被取消的股票期权价值对激励对象进行合理补偿，并根据法律由其继承人继承。

对于由于上述各项原因授予后取消行权的股票期权，由公司收回并注销。

(3) 激励计划的终止

1、公司发生如下情形之一的，应当终止实施股权激励计划，激励对象尚未行使的股票期权应当终止行使：

(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)最近一年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

(3)中国证监会认定的其他情形。



2、激励对象出现如下情形之一的，其尚未行权的股票期权应当终止行使：

- (1) 最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- (2) 最近三年内因重大违法违规行为被给予行政处罚或刑事处罚的；
- (3) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员等情形的。

五、监事会对本次预留股票期权对象名单等核实的情况

公司监事会对参与本次预留股票期权的激励对象名单进行了核查后认为：激励对象符合《公司法》、《证券法》和公司章程规定的任职条件，符合《上市公司股权激励管理办法（试行）》、《股权激励有关备忘录 1 号》、《股权激励有关备忘录 2 号》、《股权激励有关备忘录 3 号》规定的激励对象条件，符合《长江精工钢结构（集团）股份有限公司首期股票期权激励计划（草案）修订稿》中关于预留股票期权授予条件，其作为股票期权激励对象的主体资格条件合法、有效。

六、独立董事就公司本次预留股票期权授予相关事项发表的意见

作为公司独立董事，现依据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法（试行）》（以下简称《管理办法》）、《关于在上市公司建立独立董事制度的指导意见》、《上海证券交易所股票上市规则》(2008 年修订)及《公司章程》等法律、法规和规范性文件的有关规定，对公司《关于股票期权激励计划预留股票期权授予相关事项的议案》发表如下意见：

1、公司已经完成股权分置改革工作，不存在《管理办法》等法律、法规规定的禁止实施股权激励计划的情形，具备实施股权激励计划的主体资格。

2、公司本次股权激励计划所确定的激励对象均符合《公司法》、《证券法》等法律、法规和规范性文件有关任职资格的规定；同时，激励对象亦不存在《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件规定的禁止获授股权激励的情形，激励对象的主体资格合法、有效，且激励对象范围的确定符合公司实际情况以及公司业务发展的实际需要。

3、董事会确定本次公司股票期权预留激励计划的授权日为 2011 年 7 月 8 日，该授权日符合《上市公司股权激励管理办法（试行）》、《股权激励备忘录》以及公司股票期权激励计划中关于授权日的相关规定，同时本次授权也符合公司股票期



权激励计划中关于激励对象获授股票期权的条件。

4、公司不存在向激励对象提供贷款、贷款担保或任何其他财务资助的计划或安排。

5、公司实施股权激励计划可以健全公司的激励、约束机制，提高公司可持续发展能力；使经营者和股东形成利益共同体，提高管理效率和经营者的积极性、创造性与责任心，并最终提高公司业绩。

经过认真审阅股权激励计划和适当核查，我们同意确定公司股票期权预留激励计划的授权日为 2011 年 7 月 8 日，并同意将公司股票期权激励计划预留部分授予本次确定的预留激励对象。

七、本次股权激励计划股票期权的授予对公司相关年度财务状况和经营成果的影响

根据公司《首期股票期权激励计划（草案）修订稿》，公司期权成本将按照《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》的规定按年进行分摊，将影响今后几年的财务状况和经营成果，敬请投资者注意风险。

八、不符合条件的股票期权的处理方式

对不符合条件的股票期权由公司注销。

九、备查文件

- 1、公司第四届董事会 2011 年度第七次临时会议决议
- 2、公司第四届监事会 2011 年度第二次临时会议决议
- 3、独立董事意见

特此公告

长江精工钢结构（集团）股份有限公司

董事会

2011 年 7 月 9 日