证券代码:603598 证券简称:引力传媒 公告编号:2021-001

引力传媒股份有限公司第三届董事会第二十九次会议决议公告

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、董事会会议召开情况

（一）引力传媒股份有限公司（“引力传媒”或“公司”）第三届董事会第二十九次会议的召开符合有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和公司章程的规定。

（二）公司于2020年12月24日以书面方式向全体董事发出会议通知。

（三）本次会议于2020年12月31日以现场和通讯相结合形式召开。

（四）会议应出席董事7人，实际出席董事7人。

（五）本次会议由董事长�起先生主持，公司监事和高级管理人员列席了本次会议。

二、董事会会议审议情况

（一）审议通过《关于董事会换届选举暨提名第四届董事会董事候选人的议案》

鉴于公司第三届董事会任期届满，公司董事会需进行换届选举，按照《公司法》、《证券法》及《公司章程》相关规定，经公司董事会提名，董事会提名委员会进行资格审查，本届董事会提名第四届董事会董事候选人共7名，具体为：1、提名罗行记先生、王晓颖女士、李浩先生、潘欣欣女士、郭秀华女士、邵劲松女士为公司第四届董事会独立董事候选人（独立董事候选人简历请见附件）；2、提名卢闯先生、郭秀华女士、邵劲松女士为公司第四届董事会独立董事候选人（独立董事候选人简历请见附件）。其中，罗行记先生、王晓颖女士、李浩先生、潘欣欣女士、郭秀华女士、邵劲松女士任期自股东大会决议通过之日起三年；卢闯先生因自2016年8月12日至今担任公司独立董事，根据《公司法》、《关于在上市公司建立独立董事制度的指导意见》等相关规定，独立董事在上市公司连续任职时间不得超过六年，卢闯先生任期自股东大会决议通过之日起至2022年8月11日。

第四届董事会独立董事候选人中卢闯先生、郭秀华女士、邵劲松女士均已取得独立董事任职资格。

公司独立董事就该议案发表独立意见，根据《公司章程》规定，为确保董事会的正常运行，在新一届董事就任前，原董事仍应按照有关规定和要求履行董事职务。

该议案将提交公司股东大会审议，并采用累积投票制分别选举非独立董事和独立董事，其中独立董事候选人需报上海证券交易所审核无异议后，方可提请股东大会选举。

表决结果：7票同意，0票弃权，0票反对。

（二）审议通过《关于修订《董事、监事、高级管理人员持股管理办法》的议案》

根据《上市公司董事、监事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》、《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》、《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》等法律法规及规范性文件的规定，结合公司的实际情况，公司对现行的《董事、监事、高级管理人员持股管理办法》内容进行了梳理并拟进行一定修改，具体参见公司在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露的《董事、监事、高级管理人员持股管理办法》。

表决结果：7票同意，0票弃权，0票反对。

（三）审议通过《关于为机构或媒体平台提供反担保的议案》

为顺利推进公司商业银行等金融机构申请综合授信额度，同意公司向为公司及其子公司申请综合授信提供担保或其他信用支持的机构或媒体平台提供反担保或总额不超过5亿元的应收账款或其他等价物质押，担保期限按照具体担保或质押协议约定确定。

授权公司董事长或其授权代表在前述额度范围内对授权期内发生的相关反担保事项进行商谈、签批及签署相关担保文件。授权有效期为自此次审项经股东大会审议通过之日起两年内。

表决结果：7票同意，0票弃权，0票反对。

（四）审议通过《关于《引力传媒股份有限公司2020年股票期权激励计划（草案）》及其摘要的议案》

为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员以及核心骨干人员的积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，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《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）等有关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本次股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”或“本计划”）。

三、股权激励方式及标的股票来源

（一）股权激励方式

本激励计划采取的激励形式为股票期权。

（二）标的股票来源

本激励计划涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司人民币A股普通股股票。

四、拟授出的权益数量

本激励计划拟授予激励对象的股票期权数量为810.00万份，约占本激励计划草案公告日公司股本总额27,062.30万股的2.99%。其中首次授予680.00万份，约占本激励计划草案公告日公司股本总额27,062.30万股的2.51%，占本激励计划拟授予股票期权总量的83.95%；预留授予130.00万份，约占本激励计划草案公告日公司股本总额27,062.30万股的0.48%，占本激励计划拟授予股票期权总量的16.05%。本激励计划下授予的每份股票期权拥有在满足生效条件和生效安排的情况下，在可行权期内以行权价格购买1股本公司人民币A股普通股股票的权利。

截至本激励计划草案公告日，公司全部有效期内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10.00%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部有效期内的股权激励计划获授的公司股票数量累计未超过公司股本总额的1.00%。

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根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、行政法规、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

本激励计划的激励对象为公司公告本激励计划时在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员以及核心骨干人员。以上激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或公司董事会聘任。

（二）激励对象的人数

本激励计划首次授予涉及的激励对象共计78人，激励对象占公司截至2019年12月31日全部职工人数540人的比例为14.44%。

所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或子公司签署劳动合同或聘用合同。

（三）激励对象的名单及拟授出权益分配情况

姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占本激励计划拟授予股票期权数量的比例	占本激励计划公告日股本总额比例
李浩	董事、副总裁	40.00	4.94%	0.15%
潘欣欣	董事、助理总裁	40.00	4.94%	0.15%
王晓颖	董事、财务总监	20.00	2.47%	0.07%
马长兴	董事会秘书	10.00	1.23%	0.04%
核心骨干人员（74人）		570.00	70.37%	2.11%
预留		130.00	16.05%	0.48%
合计		810.00	100.00%	2.99%

注：上表中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异系四舍五入所致，下同。

本激励计划首次授予激励对象详细名单详见公司同日在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）上披露的《公司2020年股票期权激励计划首次授予激励对象名单》。

（四）以上激励对象中，不包括公司独立董事、监事和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。

（五）激励对象不存在同时参加两家或两家以上上市公司股权激励计划的情形。

（六）若在股权激励计划实施过程中，激励对象如发生不符合《管理办法》及股权激励计划规定的情况时，公司将终止其参与本激励计划的权利，注销其已获授但尚未行权的股票期权。

六、行权价格及确定方法

（一）首次授予股票期权的行权价格

本激励计划首次授予股票期权的行权价格为每股8.72元，即满足行权条件后，激励对象获授的每份股票期权可以8.72元的价格购买1股公司股票。

（二）首次授予股票期权的行权价格的确定方法

1.确定方法

首次授予的股票期权的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）本激励计划草案公告前1个交易日的公司股票交易均价的75%，为每股8.19元；

（2）本激励计划草案公告前20个交易日的公司股票交易均价的75%，为每股8.72元。

2.定价方式的合理性说明

本次股票期权行权价格的定价依据参考了《管理办法》第二十九条的规定：定价方式以促进公司发展、维护股东利益、稳定核心团队为根本目的，本着“重点激励、有效激励”的原则予以确定。

公司作为一家内容创意与科技创新驱动的卓越数字商业公司，近年来积极顺应行业发展趋势，紧抓新媒体、新营销、新业态中涌现的市场机会，创新业务模式，优化升级业务结构，调整发展战略，推动了公司业绩的快速增长，帮助长期投资者获得了较为丰富的收益。媒体合作关系以及在长视频领域积累的内容研发、创意、设计和商业化能力等优势，积极布局了效果营销、短视频营销和内容电商业务。公司的主营业务由内容营销与数字营销为主的整合营销服务，逐步扩展到更加精准的效果营销和内容电商服务，打造了从创意、设计、传播策略、媒介分发到产品销售的全域营销与全链路的商业服务体系，帮助客户实现营销售增长是营销传播服务的核心价值，引力传媒已经成功跨越品牌、效果、营销传播服务边界，通过短视频与直播等全新形式，以供应链为核心，依托私域流量矩阵进行全面的消费赋能。引力传媒在拥抱万亿广告市场发展同时，近入下一个数万亿规模潜力的直播电商市场。

为了推动公司继续稳健发展，维护股东利益，公司需建设并巩固股权激励这一有效促进公司发展的制度；同时，抓住公司发展中的核心力量和团队，予以良好有效的激励。本次激励计划在以公司业绩作为核心考核指标的基础上，公司确定了本次股票期权激励对象是公司的董事、高级管理人员以及核心骨干人员，该部分人员主要承担着公司重要的管理、业务工作，对于公司运营业务的发展具有举足轻重的作用。高素质的人才队伍是公司保持竞争力的关键。公司认为，在依法合规的基础上，对该部分人员的激励可以提升激励对象的工作热情和责任感，有效地统一激励对象、公司及公司股东的利益，从而推动激励目标的实现。

给予激励对象股票期权行权价格一定的折扣，可以充分调动激励对象的积极性，有效地将股东利益、公司利益和激励对象利益结合在一起，对公司发展产生正向作用并有利于推动激励目标的实现。实施本次激励计划虽会产生股份支付费用，但不会对公司日常经营产生不利影响。从激励性角度看，定价方式具有合理性和科学性。

基于以上目的，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，公司决定将本次股票期权的行权价格确定为本次激励计划草案公告前20个交易日公司股票交易均价的75%，为每股8.72元。

（三）预留部分股票期权行权价格的确定方法

预留部分股票期权的行权价格与首次授予股票期权的行权价格相同，为8.72元/股。

七、等待期、行权期安排

激励对象获授的全部股票期权适用不同的等待期，均自授权完成登记日起计。授权日与首次可行权日之间的间隔不得少于12个月。

本激励计划首次授予的股票期权行权安排如下表所示：

行权安排	行权期间	行权比例
第一个行权期	自首次授予部分股票期权授权日起12个月后的首个交易日起至首次授予部分股票期权授权日起24个月的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自首次授予部分股票期权授权日起24个月后的首个交易日起至首次授予部分股票期权授权日起36个月的最后一个交易日当日止	50%

预留部分的股票期权行权计划安排如下：

行权安排	行权期间	行权比例
第一个行权期	自预留授予部分股票期权授权日起12个月后的首个交易日起至预留授予部分股票期权授权日起24个月的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自预留授予部分股票期权授权日起24个月后的首个交易日起至预留授予部分股票期权授权日起36个月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。

在满足股票期权行权条件后，公司将为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。

八、股票期权的授予与行权条件

（一）股票期权的授予条件

只有在同时满足下列条件时，公司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，则不能向激励对象授予股票期权。

1、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）中国证券监督管理委员会（以下简称“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个月内被上海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：

1.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。

公司发生上述第1条规定情形之一的，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。

2.激励对象未发生如下任一情形：

（1）最近12个月内被上海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。

某一激励对象出现上述第2条规定情形之一的，公司将终止其参与本激励计划的权利，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。

3.公司层面的业绩考核要求：

本激励计划在2021年至2022年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。本激励计划首次授予和预留授予部分股票期权的业绩考核目标和行权安排如下表所示：

行权期	公司业绩达成目标A档	公司业绩达成目标B档
第一个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 1.以2019年营业收入为基数，2021年营业收入增长率不低于150%，即不低于75亿元； 2.2021年净利润不低于2亿元；	公司需满足下列两个条件之一： 1.以2019年营业收入为基数，2021年营业收入增长率不低于120%，即不低于66亿元； 2.2021年净利润不低于1.8亿元；
第二个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 1.以2019年营业收入为基数，2022年营业收入增长率不低于200%，即不低于90亿元； 2.2022年净利润不低于2.5亿元	公司需满足下列两个条件之一： 1.以2019年营业收入为基数，2022年营业收入增长率不低于160%，即不低于78亿元； 2.2022年净利润不低于2亿元

注：①上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入；

②上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，但剔除本次及其它股权激励计划股份支付费用、商誉影响的数值作为计算依据。

③上述考核营业收入目标值为四舍五入结果。

（1）若公司营业收入或净利润均未达到上述业绩目标B，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

（2）若公司营业收入或净利润达到上述业绩目标B，但均未达到上述业绩目标A，则以营业收入或净利润中业绩完成比例较高者确定公司层面的行权系数，即公司层面行权系数为公司考核当年实际营业收入/考核当年营业收入目标A、公司考核当年实际净利润/考核当年净利润目标A之孰高值。

（3）若公司营业收入或净利润之一达到上述业绩考核目标A，则公司层面的行权系数为100%。

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计划行权的股票期权全部或部分不得行权，由公司注销。

4.激励对象个人层面的绩效考核要求：

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“合格”、“不合格”两个等级。

考核等级	合格	不合格
个人行权系数	100%	0%

个人当年可行权额度=个人当年计划行权额度×公司行权系数×个人行权系数。

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象按照本激励计划规定比例行权其获授的股票期权，激励对象不得行权的股票期权，由公司注销；若激励对象在上一年度绩效考核结果为“不合格”，则其当年度所对应的已获授但尚未行权的股票期权不可行权，由公司进行注销。

本激励计划具体考核内容依据《公司2020年股票期权激励计划实施考核管理办法》执行。

（三）公司业绩考核指标设定科学性、合理性说明

根据艾瑞咨询的数据，2019年电商广告与信息流广告成为网络广告中规模最大的两种广告形式，二者超4000亿规模；2019年短视频广告市场规模达800亿，预计2020年超1300亿元。据阿里研究院预计，2020年直播电商规模将突破1万亿，渗透率将达8.6%；2021年规模将达2万亿，渗透率将达14.3%。短视频与直播电商成为当下数字新经济中最具活力的组成部分之一，重构了传统市场营销、电商与消费模式。公司作为一家内容创意与科技创新驱动的卓越数字商业公司，近年来积极顺应行业发展趋势，紧抓新媒体、新营销、新业态中涌现的市场机会，创新业务模式，优化升级业务结构，调整发展战略，推动了公司业绩的快速增长。帮助客户实现销售增长是营销传播服务的核心价值，引力传媒已经成功跨越品牌、效果、营销传播服务边界，通过短视频与直播等全新形式，以供应链为核心，依托私域流量矩阵进行全面的消费赋能。引力传媒在拥抱万亿广告市场发展同时，近入下一个数万亿规模潜力的直播电商市场。

结合行业发展情况及历史业绩，为保持竞争力、推动公司继续稳健发展，公司拟通过股权激励计划的有效实施，充分调发公司核心人员的积极性。经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，本激励计划选取“营业收入”与“归属于上市公司股东的净利润”作为公司层面业绩考核指标，选取的指标能够反映公司主营业务的经营情况和盈利能力。

根据业绩指标的设定，公司业绩考核目标A档为：以2019年营业收入为基数，2021年、2022年营业收入增长率分别不低于150%、200%，即2021年、2022年营业收入分别不低于75亿元、90亿元，或2021年、2022年公司净利润分别不低于2亿元、2.5亿元；公司业绩考核目标B档为：以2019年营业收入为基数，2021年、2022年营业收入增长率分别不低于120%、160%，即2021年、2022年营业收入分别不低于66亿元、78亿元，或2021年、2022年公司净利润分别不低于1.8亿元、2亿元，上述净利润指经审计的归属于上市公司股东的净利润，但剔除本次及其它股权激励计划股份支付费用、商誉减值影响的数值作为计算依据。上述业绩考核指标充分考虑了公司主业的行业状况、历史业绩，以及公司短期经营目标、长期发展战略等因素的影响，力求有助于调动员工积极性、提升公司对人才的吸引力和竞争力，保障公司经营目标和发展战略的实现，稳中求进，持续为全体股东创造价值。

除公司层面的业绩考核外，公司还对个人层面设置了绩效考核体系，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。

九、有效期、授权日、可行权日和禁售期

（一）本激励计划的有效期

本激励计划的有效期为自股票期权授权之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36个月。

（二）本激励计划的授权日

本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将在60日内按相关规定召开董事会向激励对象授予权益，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，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在60日内。

预留部分股票期权授权日由公司董事会在股东大会审议通过后12个月内确认。

股票期权授权日必须为交易日。若根据以上原则确定的日期为非交易日，则授权日顺延至其后的第一个交易日为准。

（三）本激励计划的可行权日

本激励计划的激励对象自等待期满后方可开始行权，可行权日必须为本激励计划有效期内的交易日，但下列期间内不得行权：

1、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；

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、中国证监会及上海证券交易所规定的其他期间。

（四）本激励计划的禁售期

激励对象通过本激励计划所获授公司股票的禁售规定，按照《公司法》、《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体内容如下：

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%；在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

2、激励对象为公司董事、高级管理人员及其配偶、父母、子女的，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、在本激励计划的有效期内，如果《公司法》、《证券法》等相关法律、行政法规、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、本激励计划的调整方法和程序

（一）股票期权数量的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、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

$Q = Q0 \times (1 + n)$

其中：Q0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

$Q = Q0 \times P1 \times (1 + n) / (P1 + P2 \times n)$

其中：Q0为调整前的股票期权数量；P1为股权登记日当日收盘价；P2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

$Q = Q0 \times n$

其中：Q0为调整前的股票期权数量；n为缩股比例（即1股引力传媒股票缩为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

若在本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项，应对股票期权行权价格进行相应的调整，但任何调整不得导致行权价格低于股票面值。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

$P = P0 \div (1 + n)$

其中：P0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

$P = P0 \times (P1 + P2 \times n) / [P1 \times (1 + n)]$

其中：P0为调整前的行权价格；P1为股权登记日当日收盘价；P2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

$P = P0 \div n$

其中：P0为调整前的行权价格；n为每股缩股比例；P为调整后的行权价格。

4.派息

$P = P0 - V$

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

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。董事会根据上述规定调整股票期权授予数量及行权价格后，应及时公告并通知激励对象。公司应聘请律师事务所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出具专业意见。

十一、公司授予权益及激励对象行权的程序

（一）本激励计划的生效程序

1.薪酬与考核委员负责拟定本激励计划草案及《公司2020年股票期权激励计划实施考核管理办法》。

2.董事会审议薪酬与考核委员拟定的本激励计划草案和《公司2020年股票期权激励计划实施考核管理办法》。董事会审议本激励计划时，关联董事应当回避表决。

3.独立董事和监事会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明确意见。

4.公司聘请独立财务顾问，对本激励计划的可行性、行权价格定价合理性、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专业意见。公司聘请的律师事务所对本激励计划出具法律意见书。

5.董事会审议通过本激励计划草案后的2个交易日内，公司公告董事会决议公告、本激励计划草案及摘要、独立董事意见、监事会意见。

6.公司对内幕信息知情人在本激励计划公告前6个月内买卖本公司股票的情况进行自查。

7.公司在召开股东大会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象姓名及职务，公示期为10天。监事会将对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司在股东大会审议本激励计划前5日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。

8.公司股东大会在对本激励计划及相关议案进行投票表决时，独立董事应当就本激励计划及相关议案向所有股东征集委托投票权。股东大会以特别决议审议本激励计划及相关议案，关联股东应当回避表决。

9.公司披露股东大会决议公告、经股东大会审议通过的股权激励计划、以及内幕信息知情人买卖本公司股票情况的自查报告、股东大会法律意见书。

10.本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司董事会根据股东大会授权，自股东大会审议通过本激励计划之日起60日内授出权益并完成登记、公告等相关程序。董事会根据股东大会的授权办理具体的股票期权行权、注销等事宜。

（二）股票期权的授予程序

1.自公司股东大会审议通过本激励计划之日起60日内，公司召开董事会对激励对象进行授予。

2.公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就本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，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。公司监事会应当对股票期权授权日激励对象名单进行核实并发表意见。

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。

3.公司与激励对象签订股票期权授予协议书，约定双方的权利与义务。

4.公司根据激励对象签署协议情况制作股票期权激励计划管理名册，记载激励对象姓名、授予数量、授权日、缴款金额、股票期权授予协议书编号等内容。

5.公司应当向上海证券交易所提出向激励对象授予股票期权申请，经上海证券交易所确认后，公司向中国证券登记结算有限责任公司上海分公司（以下简称“登记结算公司”）申请办理登记结算事宜。公司董事会应当在授予的股票期权登记完成后，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（不得授出股票期权的期间不计算在60日内）。

6.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、超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。

（三）股票期权的行权程序

1.激励对象在可行权日内向董事会提交《股票期权行权申请书》，提出行权申请。《股票期权行权申请书》应载明行权的数量、行权价格以及期权持有者的交易信息等。

2.激励对象在行使权益前，董事会对激励对象的行权资格与行权数额审查确认，并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使权益的条件是否成就出具法律意见。

3.激励对象的行权申请经董事会确认并交付相应的行权（购股）款项后，公司向证券交易所提出行权申请，并按申请行权数量向激励对象定向发行股票。

4.经上海证券交易所确认后，由登记结算公司办理登记结算事宜。

5.激励对象可对股票期权行权后的股票进行转让，但公司董事和高级管理人员及其配偶、父母、子女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。

公司可以根据实际情况，向激励对象提供统一或自主行权方式。

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，对激励对象进行绩效考核，并监督和审核激励对象是否具有继续行权的资格。若激励对象未达到激励计划所确定的行权条件，经公司董事会批准，可以取消激励对象尚未行权的股票期权。

2.公司有权要求激励对象履行其所聘岗位的要求为公司工作，若激励对象不能胜任所聘工作岗位或者考核不合格，或者激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、违反公司规章制度、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经公司董事会批准，可以取消激励对象尚未行权的股票期权。

3.公司根据国家税收法律法规的有关规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费。

4、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。

5.公司应按照相关法律法规、规范性文件的规定对与本激励计划相关的信息披露文件进行及时、真实、准确、完整披露，保证不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，及时履行本激励计划的相关申报义务。

6.公司应当根据本激励计划和中国证监会、上海证券交易所、登记结算公司的有关规定，为满足行权条件的激励对象办理股票期权行权事宜。若若因中国证监会、上海证券交易所、登记结算公司的原因造成激励对象未能完成股票期权行权事宜并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

7.法律、行政法规、规范性文件规定的其他相关权利义务。

（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.激励对象有权且应当按照激励计划的规定行权，并按规定锁定和买卖股份。

3.激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

4.激励对象获授的股票期权在等待期内不得转让、用于担保或偿还债务。股票期权在行权前不享受股票权和表决权，同时也不参与股票红利、股息的分配。

5.激励对象因本激励计划获得的收益，应按国家税收法规交纳个人所得税及其他税费。

6.激励对象承诺，若因公司信息披露文件中存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益安排的，激励对象应当按照所作承诺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，将因获权激励计划所获得的全部利益返还给公司。

7.激励对象在本激励计划实施中出现《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形时，其已获授但尚未行使的权益应终止行使。

8.如激励对象在行使权益后离职的，应当在2个月内不得从事与公司业务相同或类似的相关工作；如果激励对象在行使权益后离职，并在2年内从事与公司业务相同或类似工作的，公司有权将激励对象因激励计划所得全部收益返还给公司，并承担与其所得收益同等金额的违约金，给公司造成损失的，还应同时向公司承担赔偿责任。

9.法律、行政法规、规范性文件及本激励计划规定的其他相关权利义务。

（三）其他说明

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，明确约定各自在本激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

公司与激励对象发生争议，按照本激励计划和股票期权授予协议书的规定解决，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，应提交公司注册地有管辖权的人民法院诉讼解决。

公司确定本股权激励计划的激励对象，并不构成对员工聘用期限的承诺。公司仍按与激励对象签订的《劳动合同》或聘任合同确定对员工的聘用关系。

十三、本激励计划变更与终止

（一）激励计划变更程序

1.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的，变更需经董事会审议通过。公司对已通过股东大会审议的本激励计划进行变更的，变更方案应提交股东大会审议，且不得包括导致加速提前行权和降低行权价格的情形。

2.公司应及时披露变更原因、变更内容，公司独立董事、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明确意见。律师事务所应当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。

（二）激励计划终止程序

1.公司在股东大会审议前拟终止本激励计划的，需董事会审议通过并披露。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，应提交董事会、股东大会审议并披露。

2.公司应当及时披露股东大会决议公告或董事会决议公告。律师事务所应当就公司终止实施激励计划是否符合《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。

3、终止实施本激励计划的，公司应在履行相应审议程序后及时向登记结算公司申请办理已授予尚未行权股票期权注销手续。

（三）公司发生异动的处理

1.公司出现下列情形之一的，本计划终止实施，激励对象根据本计划已获授但尚未行权的股票期权不得行权，应当由公司注销。

（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；

（5）中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

2.公司发生合并、分立等情形

当公司发生合并、分立等情形时，由公司董事会在公司发生合并、分立等情形后决定是否终止实施本激励计划。

3.公司控制权发生变更

当公司控制权发生变更时，由公司董事会在公司控制权发生变更之日后决定是否终止实施本激励计划。

4.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，导致不符合股票期权授予条件或行权安排的，未行权的股票期权由公司注销处理。

激励对象获授股票期权已行权的，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，可按照本计划相关安排，由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计划相关安排收回激励对象所得收益。

（四）激励对象个人情况发生变化的处理

1.激励对象发生职务变更

（1）激励对象发生职务变更，但仍在本公司或本公司子公司任职的，其已获授的权益仍然按照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，或因前述原因导致公司解除与激励对象劳动关系的，激励对象已获授但尚未行权的股票期权应当由公司进行注销；

（2）若激励对象担任监事或独立董事或其他因组织调动不能持有公司股票的人员，则其已行权股票不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销；

2.激励对象离职

激励对象因辞职、公司裁员而离职、合同到期不再续约，激励对象已行权股票不作处理，已获授但尚未行权的股票期权应当由公司进行注销；

3.激励对象退休

（1）激励对象因退休离职不再在公司任职，激励对象已行权股票不作处理，已获授但尚未行权的股票期权应当由公司进行注销；

（2）激励对象退休后返聘的，其已获授的股票期权完全按照退休前本计划规定的程序进行。若公司提出继续聘用要求而激励对象拒绝的或激励对象退休而离职的，其已行权股票不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

4.激励对象因丧失劳动能力而离职

激励对象因丧失