

（上接B036版）

公司申请办理有关登记结算业务、修改公司章程、办理公司注册资本的变更登记；

②股权激励方案根据本计划的规定办理激励计划的变更与终止，包括但不限于取消激励对象的行权资格，注销激励对象尚未行权的激励计划，办理已死亡的激励对象尚未行权的股票期权的补偿和继承事宜，终止公司本次股票期权激励计划；

③股权激励方案对公司股票期权激励计划进行变更；

④股权激励方案实施股票期权激励计划所需的其他重要事宜，但有关文件明确规定需由股东大会行使的权力除外。

（2）提请公司股东大会授权董事会，就本次股权激励计划向有关机构办理审批、登记、备案、核准、同意等手续；签署、执行、修改、补充向有关机构、组织、个人提交的文件；修改《公司章程》、办理公司注册资本的变更登记；以及做出其认为与股权激励计划有关的所有、恰当合适的行为。

（3）提请公司股东大会同意，向董事会授权的期限与本次股权激励计划有效期一致。

14、以同意9票、反对0票、弃权0票，审议并通过了《关于召开公司2021年第二次临时股东大会》的议案。特此公告。

上海泛微网络科技有限公司董事会
2021年8月4日

证券代码：600309 证券简称：泛微网络 公告编号：2021-045

上海泛微网络科技有限公司 第四届监事会第八次会议决议公告

本公司监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。

上海泛微网络科技有限公司第四届监事会第八次会议于2021年8月4日在公司会议室召开。会议由刘敬主持，会议应到监事三名，实到三名，符合《公司法》和《公司章程》的规定。

与会监事经认真审议，通过如下议案：

1、以同意3票、反对0票、弃权0票，审议并通过了《关于全资子公司使用部分闲置募集资金购买理财产品》的议案，此议案尚需提交股东大会审议。

同意公司在有效控制风险的前提下，为提高暂时闲置的募集资金的使用效率，以增加存储收益，在确保不影响公司募集资金投资计划正常执行和资金本金安全的前提下，将闲置的募集资金购买期限不超过一年的保本型银行理财产品符合相关法律法规的规定，符合公司及全体股东的利益，不存在损害公司及中小股东合法权益，本次将闲置募集资金购买期限不超过一年的保本型银行理财产品等方式存放，不存在变相改变募集资金用途的行为，不影响募集资金投资项目的正常实施。

2、以同意3票、反对0票、弃权0票，审议并通过了《关于修订〈监事会议事规则〉的议案》，此议案尚需提交股东大会审议。

3、以同意3票、反对0票、弃权0票，审议并通过了《关于〈公司2021年股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》，此议案尚需提交股东大会审议。

《上海泛微网络科技有限公司2021年股票期权激励计划（草案）及摘要》符合《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》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，履行了相关的法定程序，有利于公司的持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

4、以同意3票、反对0票、弃权0票，审议并通过了《关于〈公司2021年股票期权激励计划实施考核管理办法〉的议案》，此议案尚需提交股东大会审议。

《上海泛微网络科技有限公司2021年股票期权激励计划考核管理办法》旨在进一步完善公司法人治理结构，建立健全公司激励与约束机制，保障《上海泛微网络科技有限公司2021年股票期权激励计划》的顺利实施，并在最大程度上发挥激励计划的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现，符合《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》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，有利于公司的持续发展，不会损害公司及全体股东的利益。

5、以同意3票、反对0票、弃权0票，审议并通过了《关于〈公司2021年股票期权激励计划激励对象名单〉的议案》。特此公告。

上海泛微网络科技有限公司监事会
2021年8月4日

证券代码：600309 证券简称：泛微网络 编号：2021-047

上海泛微网络科技有限公司 2021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的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
- 股权激励来源：向激励对象定向发行的本公司人民币A股普通股股票
- 股权激励的权益总数及涉及的股票总数：本激励计划授予激励对象的股票期权数量为153.70万份，约占本激励计划草案公告日公司股本总额26,061.78万份的0.59%。本次授予为一次性授予，无预留权益。

一、公司基本情况

（一）公司简介

公司名称：上海泛微网络科技有限公司（以下简称“泛微网络”、“公司”或“本公司”）

上市日期：2017年1月13日

注册地址：上海市奉贤区环城西路3006号

注册资本：26,061.7793万人民币

法定代表人：李向东

经营范围：计算机领域内技术服务、技术开发、技术咨询、技术转让、计算机网络工程、计算机软件开发、商务信息咨询、电子产品、通讯设备（不含卫星广播电视地面接收设施）批发、零售，从事货物及技术进出口业务。（依法须经批准的项目，经相关部门批准后方可开展经营活动）

（二）治理结构

公司董事会由9名董事组成，其中独立董事3名；公司监事会由3名监事组成，其中职工监事1人；公司高级管理人员共6人。

（三）最近三年业绩情况

主要会计数据	2020年	2019年	2018年
营业收入	1,462,396,169.27	1,286,034,406.75	1,003,600,759.36
归属于上市公司股东的净利润	229,550,091.47	139,734,523.25	114,477,090.34
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润	138,513,317.60	110,569,274.06	94,401,447.20
经营活动产生的现金流量净额	304,919,862.11	238,072,650.28	199,749,435.23
归属于上市公司股东的净资产	1,346,822,644.54	900,636,370.79	724,091,970.43
总资产	2,712,737,520.93	1,936,351,822.96	1,607,642,720.46
主要财务指标	2020年	2019年	2018年
基本每股收益（元/股）	1.11	0.68	0.78
稀释每股收益（元/股）	1.09	0.67	0.77
扣除非经常性损益后的基本每股收益（元/股）	0.67	0.75	0.95
加权平均净资产收益率（%）	21.38	17.39	17.42
扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率（%）	12.90	13.76	14.36

二、股权激励计划的目的

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，充分调动管理人员、核心技术人员（业务）人员的积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业文化核心竞争力，有效地将股东、公司和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《公司法》《证券法》《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2021年股票期权激励计划（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

本激励计划的激励方式为股票期权。

（二）标的股票来源

本激励计划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、拟授予的权益数量

本激励计划拟授予激励对象的股票期权数量为153.70万份，约占本激励计划草案公告日公司股本总额26061.78万份的0.59%。本次授予为一次性授予，无预留权益。本计划下授予的每份股票期权拥有1个满足生效条件和生效安排的情况下，在可行权期间内以行权价格购买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公司股本总额的10.00%。本激励计划中任一名称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累计未超过公司股本总额的0.1%。

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、规范性文件及《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况确定。

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管理人员、核心技术（业务）人员，对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由薪酬委员会拟定名单，并经公司监事会核实确定。

（二）激励对象的人数

本激励计划授予涉及的激励对象共计175人，包括：

1、公司管理人员；

2、公司核心技术（业务）人员。

以上激励对象中，不包括公司董事（含独立董事）、监事、高级管理人员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子公司签署劳动合同或聘用合同。

（三）激励对象名单及拟授予权益分配情况

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示：

职务	获授的股票期权数量（万份）	占本激励计划权益总数比例	占本激励计划公告日股本总额比例
管理人员、核心技术（业务）人员（175人）	153.70	100%	0.59%

注：

1、上述任一名称激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票累计均未超过公司总股本的1%。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不超过股权激励计划提交股东大会时公司总股本的10.0%。

2.激励对象因通过其他个人原因自愿放弃获授权益的，董事会有权对授予数量作相应调整，将前述放弃认购的股票期权份额在其激励对象之间进行分配、调整或稀释。

3.本计划激励对象不包括董事、监事、高级管理人员和单独或合计持有公司5%以上股权的主要股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

六、股票期权的行权价格及确定方法

（一）股票期权的行权价格

本激励计划授予股票期权的行权价格为每股5.73元。即满足行权条件后，激励对象获授的每份股票期权可以5.73元的价格购买1股公司股票。

（二）股票期权行权价格的确定方法

1.确定方法

本激励计划授予股票期权的行权价格不低于股票面金额，且原则上不得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80%，为每股57.15元；

2、本激励计划草案公告前60个交易日的公司股票交易均价的80%，为每股57.38元。

（三）定价方式的合理性说明

公司专注于协同管理软件领域，并致力于以协同OA为核心，帮助企业构建全员统一的移动办公平台。公司发布以“平台化智能化全程电子化”为核心的全新一代产品系列，包括面向大中型企业的“平台型产品-e-cology”、面向中小型企业的应用型产品-office，一体化的移动办公云OA平台，涵盖商务市场的移动办公云e-nation，以及帮助企业移动办公协作的移动端产品-e-moble、移动集成平台-bridge等。公司于2020年获得腾讯战略投资，成为企业级服务合作伙伴，通过与企业级服务和微信的协同，使系统成为一体化协同的组内协同平台。

近年来，随着因互联网及云计算产业的快速发展，行业内人才竞争日益加剧，掌握核心技术和拥有丰富工作经验的人才供给远远跟不上行业人才的需求，导致行业人才互相抢夺的情况愈演愈烈，企业用人成本大幅度增加，公司因战略发展需要，近年合计新增了大量研发人员、销售人员及高级管理人员，目前，这些人员当中有很大一部分已经成为公司的核心人员，对公司的长期持续发展发挥着重要作用，因此需要通过实施股权激励，提高核心人员的稳定性，以巩固核心人才的优势。

鉴于股票市场存在波动，股价因公司业绩无法完全呈正相关，采用常规定价方式的股票期权，时常发生即员工完成了业绩承诺，仍存在因股价下跌而面临无法行权的可能性，不利于公司营造共享风险、共享收益的文化和提升员工的积极性。因此，在综合考虑激励力、公司业绩状况、股份支付费用、员工出资成本等多种因素，最终选择股票期权作为本次激励计划的激励工具。在制定相对严格的业绩考核指标基础上，为确保激励效果并有效激励激励

对象的积极性，本次激励计划行权价格采用自主定价方式，拟确定为公允价值的80%。

基于以上原因，并综合考虑激励对象取得相应的股票期权所需承担的行权资金、纳税义务等实际成本，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5.738元/股。

七、等待期、行权安排

本激励计划授予的股票期权等待期分别为自授予之日起12个月、24个月、36个月。

本激励计划授予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：

（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日内；

（三）自可能对公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响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；

（四）中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

本激励计划授予的股票期权的行权安排如下表示：

行权年度	行权期间	行权比例
第一个行权期	自授予日起12个月后的首个交易日起至授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自授予日起24个月后的首个交易日起至授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自授予日起36个月后的首个交易日起至授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

在上述约定期间内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，公司予以注销。

在满足股票期权的行权条件后，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。

（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。

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。

2.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；

（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》规定的不担任上市公司董事、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。

行权期间，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。

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个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（2）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；

（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》规定的不担任上市公司董事、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。

某一期激励对象发生上述第3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。

3.公司层面的业绩考核要求

本激励计划的2021年至2023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期行权条件之一。

本次授予的股票期权的业绩考核目标如下表示：

行权批次	对应考核年度	目标增长率率（m）	目标增长率率（n）	触发增长率率（o）
第一个行权期	2021	20%	15%	10%
第二个行权期	2022	44%	32%	21%
第三个行权期	2023	73%	52%	33%

指标	完成度	指标对应系数%
X≥m	100%	
m≤X<m+1	75%	
n≤X<n+1	50%	
X<n	0%	

公司层面实际可行权比例= 每批次行权比例×X

行权期间，公司满足授予条件权的激励对象办理行权事宜。若各行权期间内，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可行权的股票期权均不得行权，公司注销激励对象股票期权当期可行权比例。

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绩效考核结果考核实施。激励对象个人考核评价结果分为“合格”、“不合格”两个等级，绩效考核3分以上即“合格”，不满足考核结果为“不合格”。

在公司业绩达标的前提下，若激励对象上一年度个人绩效考核结果达到“合格”，则激励对象对应考核当年的股票期权可全部行权；若考核对象上年度个人绩效考核结果“不合格”，则激励对象对应考核当年可行权的股票期权全部不得行权。激励对象未能行权的股票期权由公司注销。

（三）公司业绩考核指标科学性、合理性说明

公司所处的协同管理和移动办公软件领域，近年来市场规模虽然逐步扩大，但越来越多的企业开始进入这一行业，行业竞争也在进一步加强，同时该行业本身仍处于成长阶段，如果协同管理和移动办公软件不能很好的满足下游用户信息及管理需求，或者出现新型管理软件替代而对协同管理和移动办公软件的企业替代效应，公司将存在市场和营业收入增长不如预期的风险。因此，为进一步扩大市场规模，巩固目前的行业地位，为未来产生更好的效益奠定基础，公司将结合行业内部的情况，设定以2020年营业收入148,229.52万元为基数，业绩触发值未来三年复合增长率不低于10%，且自未来三年复合增长率分别不低于15%、20%的考核条件，在上述不同的考核等级上，对应不同的权益受益比例，该指标的设置在当前的行业竞争格局下，具备一定挑战性的同时亦可增加考核的灵活性，符合公司现阶段对未来发展战略规划。同时该激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目标。

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、公正的综合评价。公司将根据激励对象全年绩效考核结果，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，符合公司现阶段对未来发展战略规划。同时该激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目标。

九、股权激励计划的有效期、授予日、可行权日和限售期

（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完毕之日止，最长不超过48个月。

（二）本激励计划的授予日

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》规定不得授予权益的情形不在计算之内。

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止。

（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分别为自授予之日起12个月、24个月、36个月。

（四）本激励计划的可行权日

本激励计划授予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；

4.中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

本激励计划授予的股票期权的行权安排如下表示：

行权年度	行权期间	行权比例
第一个行权期	自授予日起12个月后的首个交易日起至授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自授予日起24个月后的首个交易日起至授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自授予日起36个月后的首个交易日起至授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

（五）本激励计划的禁售期

激励对象通过本激励计划所获公司股票的销售规定，按照《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件及《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，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、规范性文件及《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后变化的《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件及《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

若发生激励计划草案公告日至激励对象完成股票期权登记期间，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

$O = O_0 \times (1 + n)$

其中：O0为调整前的股票期权数量，n为每股资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股及拆细后增加的股票数量）；O为调整后的股票期权数量。

2.配股

$O = O_0 \times P_1 \times (1 + n) \div [P_1 \times (1 + n)]$

其中：P1为调整前的行权价格，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）；P为调整后的行权价格。

3.细股

$P = P_0 \div n$

其中：P0为调整前的行权价格；n为细股比例；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）股票期权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的授予数量及行权价格后，应及时公告并通知激励对象。公司聘请律师事务所就上述调整是否符合《管理办法》及《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。

十一、公司授予权益及激励对象的程序

（一）本激励计划的生效程序

1.薪酬委员会负责拟定本激励计划草案及《公司考核管理办法》。

2.董事会审议薪酬委员会拟定的本激励计划草案和《公司考核管理办法》，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表明意见。

4.公司聘请独立财务顾问，对本激励计划的可行性、定价的合理性、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，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.公司在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方式，在公司内部公示激励对象姓名及职务，公示期不少于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日披露监事会审核结论并将审核结论作为申报登记的说明。

8.股东大会在审议本激励计划及相关议案进行表决时，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通过本激励计划及相关议案，关联股东应当回避表决。

9.公司需披露股东大会决议公告、经股东大会审议通过本激励计划的决议公告，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日内向激励对象发出授予完成公告，公告等相关程序，董事会根据股东大会的授权办理具体股票期权的授予、注销等事宜。

（二）股票期权的授予程序

1.自公司股票期权授予日起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予股票期权前，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予激励对象名单进行审核并发表意见。

公司向激励对象授予权益与股权激励计划的安排存在异时，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知情情况填写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.公司向当地证券交易所提出向激励对象授予股票期权申请，经证券交易所审核，公司向登记结算公司申请办理登记事宜。公司董事会应当在授予的股票期权发行完成后，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，公司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（不得将超出计划管理范围的未计入在有效期内）。

（三）股票期权的行权程序

1.激励对象可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、行权价格及期权持有者的交易信息等。

2.激励对象在行使权益前，应当符合申请行权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查，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审议并支付相应的行权（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发行股票。

4.经证券交易所审核后，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授予后的股票进行转让，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。

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权及执行权，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资格。若激励对象未满足激励计划确定的行权条件，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按其工作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，或者激励对象违反法律法规，违反职业道德、泄露公司机密、违反公司规章制度、失职渎职等行为严重损害公司利益或者声誉，经公司董事会批准，可以采取取消激励对象尚未行权的股票期权。

3.公司根据国家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.公司应遵守相关法律法规、规范性文件的规定并对激励计划相关的信息披露工作进行及时、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相关的信息披露义务。

6.公司应当根据本激励计划和中国证监会、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。若因因中国证监会、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，公司不承担任何责任。

7.法律、行政法规、规范性文件规定的其应承担的权利义务。

（二）激励对象的权力与义务

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票。

3.激励对象有义务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不得转让、用于担保或偿还债务，股票期权在行权前不享受投票权和表决权，同时也不参与股票股利、股息分配。

5.激励对象因股权激励收益的收益，应按照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，若因公司信息披露不当中存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益安排的，激励对象应当按其所承诺承担信息披露文件确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将因股权激励计划获得的所有权益返还公司。

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，其已获授但尚未行权的权益应终止行权。

8.如激励对象在行使权益前离职的，应当在生年内不得从事与公司业务相类似或相关的工作；如果激励对象在行使权益后离职，并在生年内从事与公司业务相同或类似工作的，激励对象应当将其因激励计划所获全部权益返还给公司，并承担其应承担同等金额的违约金，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

本激励计划经公司董事会审议通过且，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相关事项。

公司与激励对象发生争议，按照本激励计划《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，应提交公司所在地有管辖权的人民法院诉讼解决。

公司确定本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》或聘用合同确定员工聘用期限。

十三、股权激励计划的变更与终止

（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前可对其进行变更，变更须经董事会审议通过。公司对已通过股东大会审议的本激励计划进行变更的，变更方案须经股东大会审议，且不得包括导致授予行权条件降低行权价格的情形。

2.公司应及披露变更程序、变更内容，公司独立董事、监事会应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，需经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.公司应及披露被终止计划公告及公告董事会决议公告，律师事务所应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，公司应在履行相关审议程序及时后向登记结算公司申请办理已授予股票期权注销手续。

（三）公司发生变动的处理

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，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、分立等情形之日起5个交易日内决定是否终止实施本激励计划。

（四）公司股权激励发生变更

当公司股权激励发生变更时，由公司董事会在公司控制权发生变更之日起5个交易日内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，可按损失大小向公司主张追偿，向公司或负有责任的对象进行追偿。董事会应当按照前规定和本计划相关安排向激励对象追偿收益。

（四）激励对象个人情况发生变更的处理

1.激励对象发生职务变更

（1）激励对象发生职务变更，但仍在本公司或公司下属子、子公司任职的，其已获授的股票期权仍按照本激励计划规定的程序进行。

（2）激励对象若在监事或独立董事或其他组织调动不能持公司股票期权的事项，其已行股票期权不作处理，但情形发生之日需缴完完毕股票期权已行权部分的个人所得税，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.激励对象退休

（1）激励对象因退休丧失劳动能力而离职，由薪酬委员会决定其已获授的股票期权将完全按照情况发生前本激励计划授予行权部分的规定程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件，但其在离职前需缴完完毕股票期权已行权部分的个人所得税，并应在后续履行行权之前将相应的个人所得税金予以代扣代缴。

（2）激励对象若因退休丧失劳动能力而离职，其已行股票期权不作处理，但情形发生之日需缴完完毕股票期权已行权部分的个人所得税，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

3.激励对象身故

（1）激励对象发生身故并留有遗产的，由薪酬委员会决定其已获授的股票期权由其继承人代为享有，并将完全按照情况发生前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件，但其在离职前需缴完完毕股票期权已行权部分的个人所得税，并应在后续履行行权之前将相应的个人所得税金予以代扣代缴。

（2）激励对象若因身故丧失劳动能力而离职，其已行股票期权不作处理，但情形发生之日需缴完完毕股票期权已行权部分的个人所得税，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

5.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确定方法

若发生激励计划草案公告日至激励对象完成股票期权登记期间，公司有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股等事项，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、股份拆细

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

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

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

其中：P0为调整前的行权价格；P1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.细股

$P = P_0 \div n$

其中：P0为调整前的行权价格；n为细股比例；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。

十四、会计处理方法

（一）会计处理方法

1.授予日

由于授权日股票期权尚不能行权，因此不需要进行相关会计处理。公司将在授权日采用布莱克–斯科尔斯期权定价模型（Black–Scholes Model）确定股票期权在授权日的公允价值。

2.等待期

公司在等待期的每个资产负债表日，以对可行权股票期权数量的最佳估计为基础，按照股票期权在授权日的公允价值，将当期应负担的服务计入相关成本或当期费用，同时计入“资本公积—其他资本公积”。

3.可行权日之后会计处理

不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。

4.行权日

在行权日，如果达到行权条件，可以行权，结转行权日前每个资产负债表日确认的“资本公积—其他资本公积”，如果全部或部分股票期权未被行权或失效或作废，按照会计准则及相关规定处理。

5.股票期权的公允价值及确定方法