

证券代码：300058

证券简称：蓝色光标

北京蓝色光标品牌管理顾问股份有 限公司股票期权（第二期）激励计划 （草案）摘要

BlueFocus

北京蓝色光标品牌管理顾问股份有限公司

二零一六年二月

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

1、本激励计划依据《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（试行）》、《股权激励有关事项1-3号备忘录》等有关法律、法规、规章，以及北京蓝色光标品牌管理顾问股份有限公司（以下简称“蓝色光标”）《公司章程》的有关规定制定。

2、蓝色光标拟授予激励对象6,500万份股票期权，每份股票期权拥有在激励计划有效期内的可行权日以行权价格和行权条件购买1股蓝色光标股票的权利。激励计划的股票来源为蓝色光标向激励对象定向增发的6,500万股蓝色光标股票。

本次授予的股票期权所涉及的标的股票总数为6,500万股，占激励计划公告时股本总额1,931,169,473股的3.37%，其中首次授予6,000万份，占本计划签署时公司股本总额1,931,169,473股的3.11%；预留500万份，占本计划授出股票期权总数的7.69%，占本计划签署时公司股本总额的0.26%。股票期权有效期内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，股票期权数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

3、预留部分的授予由董事会提出，监事会核实，公司在指定网站对包括激励份额、激励对象职务、行权价格等详细内容做出充分的信息披露后，在完成其他法定程序后进行授予。

4、本激励计划首次授予激励对象的股票期权的行权价格为10.10元。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按照相关法律、法规确定。

5、本股票期权激励计划有效期为自首次授予股票期权的授予日起5年。首次授予的股票期权有效期为首次授予日起5年，预留部分股票期权有效期为预留部分股票期权授予日起至本激励计划有效期最后一个交易日当日止。

本激励计划首次授予的股票期权自授予日起满12个月后，激励对象应在未来48个月内分四期行权。首次授予的期权行权期及各期行权期间安排如表所示：

行权期	行权期间	可行权数量占获授期权数量比例
第一个行权期	自首次授予日起12个月后的首个交易日起至首次授予日起24个月内的最后一个交易日当日止。	25%
第二个行权期	自首次授予日起24个月后的首个交易日起至首次授予日起36个月内的最后一个交易日当日止。	25%
第三个行权期	自首次授予日起36个月后的首个交易日起至首次授予日起48个月内的最后一个交易日当日止。	25%
第四个行权期	自首次授予日起48个月后的首个交易日起至首次授予日起60个月内的最后一个交易日当日止。	25%

预留的500万份股票期权中，300万份股票期权将在首次授予股票期权的12个月后至首次授予股票期权的24个月内授予现有或新引进的中高级人才，具体行权安排如下：

行权期	行权期间	可行权数量占获授期权数量比例
第一个行权期	自预留部分期权的授予日起12个月后的首个交易日起至相应的授予日起24个月内的最后一个交易日当日止。	50%
第二个行权期	自预留部分期权的授予日起24个月后的首个交易日起至相应的授予日起36个月内的最后一个交易日当日止。	50%

预留的500万份股票期权中，200万份股票期权将在首次授予股票期权的24个月后至首次授予股票期权的36个月内授予现有或新引进的中高级人才，具体行权安排如下：

行权期	行权期间	可行权数量占获授期权数量比例
行权期	自预留部分期权的授予日起12个月后的首个交易日起至相应的授予日起24个月内的最后一个交易日当日止。	100%

如遇计划数量调整的，同比例调整其股票期权的数量。如未能满足行权条件的，则当期的股票期权不得行权，由公司注销。激励对象符合行权条件但未在上述行权期内全部行权的，则未行权的该部分期权由公司注销。

6、本次激励对象行权资金以自筹方式解决，蓝色光标承诺不为激励对象依据本激励计划获得的有关权益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。

7、主要行权条件：在本股票期权激励计划有效期内，2016年、2017年、2018

年和2019年的扣除非经常损益后净利润分别达到4亿元、6亿元、8亿元和10亿元。

如果公司当年发生再融资行为，则融资当年及下一年指标值以扣除融资数量后的净资产产生的净利润为计算依据。

8、蓝色光标承诺持股5%以上的主要股东或实际控制人，以及持股5%以上的主要股东或实际控制人的配偶及其直系近亲属未参与本激励计划。

9、激励计划必需满足如下条件后方可实施：经本公司董事会审议通过后经蓝色光标股东大会批准。

10、公司股票期权激励计划的股东大会将采取现场投票与网络投票相结合的方式。公司将通过深圳证券交易所交易系统和互联网投票系统向公司股东提供网络形式的投票平台，股东可以在网络投票时间内通过上述系统行使表决权。

11、自公司股东大会审议通过股权激励计划之日起30日内，公司按相关规定召开董事会对激励对象进行授权，并完成登记、公告等相关程序。

一、释义

除非另有说明，以下简称在本文中作如下释义：

公司、本公司、蓝色光标	北京蓝色光标品牌管理顾问股份有限公司
本激励计划	指《北京蓝色光标品牌管理顾问股份有限公司股票期权（第二期）激励计划（草案）》
激励对象	指按照本激励计划规定获授股票期权的人员
高级管理人员	指蓝色光标总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人
股票期权、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价格和条件购买公司一定数量 A 股股票的权利
标的股票	指根据本激励计划，激励对象有权购买的公司 A 股股票
授予日	指公司向激励对象授予股票期权的日期
行权	指激励对象根据本激励计划，在规定的行权期内以预先确定的价格和条件购买公司标的股票的行为
可行权日	指激励对象可以行权的日期
行权价格	指公司向激励对象授予股票期权时所确定的，激励对象购买公司 A 股股票的价格
薪酬与考核委员会	指公司董事会下设的薪酬与考核委员会
董事会	指蓝色光标董事会
股东大会	指蓝色光标股东大会
中国证监会	指中国证券监督管理委员会
证券交易所、交易所	指深圳证券交易所
登记结算公司	指中国证券登记结算有限责任公司
《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》
《股权激励管理办法》	指《上市公司股权激励管理办法（试行）》
《备忘录 1-3 号》	指《股权激励有关事项备忘录1-3号》
《公司章程》	《北京蓝色光标品牌管理顾问股份有限公司章程》
《激励考核办法》	指《北京蓝色光标品牌管理顾问股份有限公司股票期权激励计划实施考核办法》
元	指人民币元

二、本激励计划的目的

- （1）进一步完善公司治理结构，健全公司激励约束机制；
- （2）倡导价值创造为导向的绩效文化，建立股权激励与约束机制，形成股东与管理团队之间的利益共享与风险共担，充分调动公司管理人员和核心业务及技术人员积极性；
- （3）激励持续价值的创造，保证企业的长期稳健发展；
- （4）帮助管理层平衡短期目标与长期目标；
- （5）吸引与保留优秀公司管理人员和核心业务及技术人员，确保公司长期发展目标；
- （6）鼓励并奖励业务创新和变革精神，增强公司的竞争力。

三、激励对象的确定依据和范围

（一）激励对象的确定依据

1、激励对象确定的法律依据。激励对象以《公司法》、《证券法》、《股权激励管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及蓝色光标《公司章程》的相关规定为依据而确定。

2、激励对象确定的职务依据。本计划的激励对象为公司高级管理人员、核心业务及技术人员，以及公司董事会认为需要进行激励的相关员工。

（二）激励对象的范围

本激励计划涉及的激励对象包括高级管理人员、核心业务及技术人员及董事会认为需要进行激励的相关人员，合计1,039人（不包括预留部分），部分激励对象名单如下：

姓名	职务
张向际	董事、副总经理
郑泓	副总经理
其他核心业务及技术人员	共 1037 人

具体激励对象名单及其分配比例由公司董事会审议，公司监事会核查，需报经公司股东大会批准的还应履行相关程序。

预留授予部分的激励对象由董事会提出，经监事会核实后，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。预留激励对象指激励计划获得股东大会批准时尚未确定但在本计划有效期内纳入激励计划的激励对象，包括公司新进核心业务及技术人员与管理骨干，以及公司认为应当激励的其他员工。

预留部分股票期权拟授予对象的具体岗位情况：预留的300万份股票期权将在首次授予股票期权的12个月后至首次授予股票期权的24个月内授予现有或新引进的中高级人才，预留的200万份股票期权将在首次授予股票期权的24个月后至首次授予股票期权的36个月内授予现有或新引进的中高级人才。

上述激励对象均不包括独立董事、监事以及持有公司5%以上股份的主要股东或实际控制人，或持股5%以上的主要股东或实际控制人的配偶及其直系亲属。

（三）不得参与本计划的人员

- 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》规定的不得担任董事、高级管理人员情形的。

如在公司本计划实施过程中，激励对象出现以上任何不得参与激励计划情形的，公司将终止其参与本计划的权利，收回并注销其已被授予但尚未行权的全部股票期权。

四、激励计划的股票种类、股票来源和股票数量

（一）本计划拟授予激励对象6,500万份股票期权，每份股票期权可以在可行权日以本计划规定的行权价格和行权条件购买1股蓝色光标人民币普通股（A股）股票。

（二）本激励计划的股票来源：激励计划的股票来源为蓝色光标向激励对象定向发行6,500万股蓝色光标股票。

（三）激励计划的股票数量：本激励计划拟授予股票期权数量6,500万份；涉及的标的股票种类为人民币A股普通股；涉及的标的股票数量为6,500万股；标的股票数量占本计划签署时公司股本总额1,931,169,473股的3.37%，其中首次授予6,000万份，占本计划签署时公司股本总额1,931,169,473股的3.11%；预留500

万份，占本计划授出股票期权总数的7.69%，占本计划签署时公司股本总额0.26%。

五、激励对象及期权分配情况

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	获授股票期权数量（万股）	获授期权数量占总股本比例（%）	获授期权数量占总期权数量比例（%）
1	张向际	董事、副总经理	100	0.05	1.54
2	郑泓	副总经理	100	0.05	1.54
3	公司中层管理人员、核心业务（技术）人员，共 1037 位		5,800	3.00	89.23
4	预留期权数		500	0.26	7.69
合计			6,500	3.37	100.00

注释：

- 1、本次激励对象均未同时参与两个或两个以上上市公司的股权激励计划。
- 2、本激励计划的激励对象中，无公司监事、无公司独立董事、无持有公司5%以上的主要股东或实际控制人，也无持股5%以上的主要股东或实际控制人的配偶及其直系近亲属。
- 3、预留股票期权的授予须在每次授予前召开董事会，确定本次授予的权益数量、激励对象名单、授予价格、业绩考核条件等相关事宜，经公司监事会核实后，并在指定网站按要求及时准确披露本次授权情况的摘要信息及激励对象的相关信息。本股权激励计划中预留的500万份期权将在首次授予股票期权后的36个月内分两次授出。
- 4、非经公司股东大会特别决议批准，任何一名激励对象通过全部有效的激励计划获授的本公司股票累计不得超过公司股本总额的1%。

六、激励计划的有效期、授予日、可行权日、禁售期

（一）激励计划的有效期

本股票期权激励计划有效期为自首次授予股票期权的授予日起5年。首次授予的股票期权有效期为首次授予日起5年，预留部分股票期权有效期为预留部分

股票期权授予日起至本激励计划有效期最后一个交易日当日止。

（二）激励计划的授予日

本计划授予日在本计划经公司股东大会审议通过后由董事会按本计划规定确定。首次授予部分期权的授予日应自股东大会审议通过股权激励计划之日起30日内，届时由公司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。预留部分股票期权的授予日由授予前召开的董事会确定。授予日必须为交易日，且不得为下列期间：

- 1、定期报告公布前30日至公告后2个交易日内，因特殊情况推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前30日起算；
- 2、公司业绩预告、业绩快报公告前10日至公告后2个交易日内；
- 3、重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后2个交易日；
- 4、其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后2个交易日。

授予日需在授权条件成就之后。

（三）激励计划的等待期

本激励计划的等待期为股票期权每次授予后至股票期权可行权日之间的时间，本计划每次授予的股票期权等待期均为一年。

（四）激励计划的可行权日

在本计划通过后，每次授予的股票期权自各次的授予日起满12个月后可以开始行权，可行权日为蓝色光标定期报告公布后第2个交易日，至下一次定期报告公布前10个交易日内，但下列期间不得行权：

- 1、公司业绩预告、业绩快报公告前10日至公告后2个交易日内；
- 2、重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后2个交易日；
- 3、其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后2个交易日；

上述“重大交易”、“重大事项”及“可能影响股价的重大事件”，为公司依据《深圳证券交易所股票上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

激励对象必须在股票期权有效期内行权完毕，股票期权有效期过后，已授出但尚未行权的股票期权不得行权。

（五）标的股票的禁售期

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。本次股票期

权激励计划的禁售规定按照《公司法》、《证券法》、《深圳证券交易所股票上市规则》和《公司章程》的规定执行，具体规定如下：

1、激励对象转让其持有的该部分标的股票，应当符合《公司法》、《证券法》、《深圳证券交易所股票上市规则》等法律、法规、规章的规定，以及《公司章程》的规定。

2、公司董事、高级管理人员每年转让其持有的公司股票不得超过其所持有的公司股份总数的25%，在离职后六个月内不得转让其所有的公司股份，离职六个月后的十二月内通过证券交易所挂牌交易出售本公司股票数量占其所持有本公司股票总数的比例不得超过50%；上述人员不得将其持有的公司股票在买入后六个月内卖出，或者在卖出后六个月内又买入，由此所得收益归公司所有，公司董事会应当收回其所得收益。

3、若在股票期权有效期内《公司法》、《证券法》等相关法律法规关于董事、高级管理人员转让所持有的公司股票的相关规定进行了修改，上述人员转让所持有的公司股票，应当符合转让时《公司法》、《证券法》及《公司章程》的相关规定。

（六）股权激励与重大事件间隔期

公司推出股票期权激励期间，不存在以下情形：公司发生《上市公司信息披露管理办法》第三十条规定的重大事项履行信息披露义务期间至履行信息披露义务完毕后未满30日。

七、股票期权的行权价格和行权价格的确定

（一）本激励计划首次授予的股票期权的行权价格

本激励计划首次授予的股票期权的行权价格为10.10元，即满足行权条件后，激励对象获授的每份股票期权可以10.10元的价格认购1股蓝色光标股票。

（二）本激励计划首次授予的股票期权的行权价格的确定方法

本激励计划首次授予的股票期权的行权价格不应低于下述两个价格中的较高者：

1、股票期权激励计划草案摘要公布前1个交易日的蓝色光标股票收盘价7.86元；

2、股票期权激励计划草案摘要公布前30个交易日内的蓝色光标股票平均收盘价10.094元。

（三）预留部分的股票期权行权价格的确定方法

预留部分在授权前召开董事会，并披露授权情况的摘要。行权价格不应低于下述两个价格中的较高者：

- 1、预留部分授权情况摘要披露前1个交易日的蓝色光标股票收盘价；
- 2、预留部分授权情况摘要披露前30个交易日内的蓝色光标股票平均收盘价。

八、股票期权的获授条件和行权条件

（一）激励对象获授股票期权的条件

1、蓝色光标未发生如下任一情形：

（1）最近一个会计年度的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）中国证监会认定不能实行激励计划的其他情形。

2、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》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的。

股权激励计划经董事会审议通过后，上市公司监事会将对激励对象名单予以核实，并将核实情况在股东大会上予以说明。

（二）行权条件

激励对象对已获授的股票期权行权时必须满足以下条件：

1、根据《北京蓝色光标品牌管理顾问股份有限公司股票期权激励计划实施考核办法》，激励对象上一年度绩效考核合格。

2、蓝色光标未发生如下任一情形：

（1）最近一个会计年度的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) 中国证监会认定不能实行股票期权激励计划的其他情形。

3、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。

(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。

(3) 具有《中华人民共和国公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形。

4、在股票期权激励计划有效期内，行权期内的行权还需要达到下列财务指标条件方可实施：

本计划首次授予的股票期权，在2016年至2019年的四个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权，每个会计年度考核一次，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。

第一个行权期：2016年净利润不低于4亿元。

第二个行权期：以2016年净利润4亿元为基数，2017年净利润增长率不低于50%，即2017年净利润不低于6亿元。

第三个行权期：以2017年净利润6亿元为基数，2018年净利润增长率不低于33%，即2018年净利润不低于8亿元。

第四个行权期：以2018年净利润8亿元为基数，2019年净利润增长率不低于25%，即2019年净利润不低于10亿元。

预留的500万份股票期权将在首次授予股票期权后的36个月内分两次授予现有或新引进的中高级人才。

预留的500万份股票期权中，300万份股票期权将在首次授予股票期权的12个月后至首次授予股票期权的24个月内授予现有或新引进的中高级人才。根据授予日所在期间情况确定不同的绩效考核安排，具体安排如下：

第一个行权期：以2017年净利润6亿元为基数，2018年净利润增长率不低于33%，即2018年净利润不低于8亿元。

第二个行权期：以2018年净利润8亿元为基数，2019年净利润增长率不低于25%，即2019年净利润不低于10亿元。

预留的500万份股票期权中，200万份股票期权将在首次授予股票期权的24个月后至首次授予股票期权的36个月内授予现有或新引进的中高级人才。这部

分股票期权将在等待期后一次性行权。绩效考核安排如下：以 2018 年净利润 8 亿元为基数，2019 年净利润增长率不低于 25%，即 2019 年净利润不低于 10 亿元。

以上净利润指标为扣除非经常性损益后的净利润。由本次股权激励产生的期权成本将在经常性损益中列支。如果公司当年发生再融资行为，则融资当年及下一年指标值以扣除融资数量后的净资产产生的净利润为计算依据。

除此之外，股票期权等待期内，归属于上市公司股东的净利润及归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于授权日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。

如公司业绩考核达不到上述条件，则激励对象相对应行权期所获授的可行权数量由公司注销。

行权条件的合理性说明：

公司在 2012 年至 2014 年归属于上市公司母公司股东扣除非经常性损益后的净利润为：20,361.27 万元，37,524.10 万元和 60,938.28 万元。

本次股权激励的业绩考核指标中，净利润采用归属于上市公司母公司股东的扣除非经常性损益的净利润。由此，2012 年至 2013 年公司净利润增长率为 84.29%，2013 年至 2014 年公司净利润增长率为 62.40%，2012 年至 2014 年公司净利润的平均增长率为 73.00%。根据蓝色光标 2015 年度业绩预告，2015 年归属于上市公司股东的净利润在 5,000 万至 10,000 万元之间，较上年同期下降 93% 至 85%；其中，非经常性损益对净利润的影响金额约为-30,000 万元至-25,000 万元。

本次股权激励的业绩考核指标以 2016 年净利润不低于 4 亿元为基数，2017 年至 2019 年上市公司净利润的增长率设定为较 2016 年分别增长不低于 50%、100%、150%，对应的净利润年增长率分别为 50%、33%、25%。该指标与上市公司净利润在 2015 年的大幅下滑相比，呈现出稳步增长趋势。因此，本次股权激励指标的设定，对于上市公司未来的业绩增长具有一定的挑战性。

上述业绩考核指标的设定，主要考虑了公司的历史业绩、公司业务所处行业的未来发展等几个因素，并结合公司未来的业务发展定位，从制定本次股票期权激励计划有利于上市公司的快速、持续发展角度，合理设置了公司的业绩考核指

标。

（三）行权安排

本股票期权激励计划有效期为自首次授予股票期权的授予日起5年。首次授予股票期权的有效期限为自首次授予日起5年。首次授予的股票期权自首次授予日起满12个月后,激励对象应在未来48个月内分四期行权。首次授予的期权行权期及各期行权期间安排如表所示:

行权期	行权期间	可行权数量占获授期权数量比例
第一个行权期	自首次授予日起12个月后的首个交易日起至首次授予日起24个月内的最后一个交易日当日止。	25%
第二个行权期	自首次授予日起24个月后的首个交易日起至首次授予日起36个月内的最后一个交易日当日止。	25%
第三个行权期	自首次授予日起36个月后的首个交易日起至首次授予日起48个月内的最后一个交易日当日止。	25%
第四个行权期	自首次授予日起48个月后的首个交易日起至首次授予日起60个月内的最后一个交易日当日止。	25%

预留的500万份股票期权中,300万份股票期权将在首次授予股票期权的12个月后至首次授予股票期权的24个月内授予现有或新引进的中高级人才,具体行权安排如下:

行权期	行权期间	可行权数量占获授期权数量比例
第一个行权期	自预留部分期权的授予日起12个月后的首个交易日起至相应的授予日起24个月内的最后一个交易日当日止。	50%
第二个行权期	自预留部分期权的授予日起24个月后的首个交易日起至相应的授予日起36个月内的最后一个交易日当日止。	50%

预留的500万份股票期权中,200万份股票期权将在首次授予股票期权的24个月后至首次授予股票期权的36个月内授予现有或新引进的中高级人才,具体行权安排如下:

行权期	行权期间	可行权数量占获授期权数量比例
行权期	自预留部分期权的授予日起12个月后的首个交易日起至相应的授予日起24个月内的最后一个交易日当日止。	100%

如遇计划数量调整的,同比例调整其股票期权的数量。如未能满足行权条件的,则当期的股票期权不得行权,由公司注销。激励对象符合行权条件但未在上述行权期内全部行权的,则未行权的该部分期权由公司注销。

九、激励计划的调整方法和程序

（一）股票期权数量的调整方法

若在行权前蓝色光标有资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股等事项，应对尚未行权的股票期权数量进行相应调整，如发生增发新股情形，公司不调整股票期权数量。调整方法如下：

1、资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细：

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

Q_0 ：为调整前的股票期权数量

n ：为每股的资本公积金转增股本、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、缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

Q_0 ：为调整前的股票期权数量

n ：为缩股比例（即1股蓝色光标股票缩为 n 股股票）

Q ：为调整后的股票期权数量

3、配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) / (P_1 + P_2 \times n)$$

Q_0 ：调整前的股票期权数量

P_1 ：股权登记日当日收盘价

P_2 ：配股价格

n ：配股比例（即配股的股数与配股前公司股本总额的比例）

Q ：调整后的股票期权数量

（二）行权价格的调整方法

若在行权前蓝色光标有派息、资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细或缩股等事项，应对行权价格进行相应的调整，如发生增发新股情形，公司不调整行权价。调整方法如下：

1、资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细：

$$P=P_0 / (1+n)$$

P_0 : 调整前的行权价格

n : 每股的资本公积金转增股本、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）

P : 调整后的行权价格数量

2、缩股:

$P=P_0/n$

P_0 : 调整前的行权价格

n : 缩股比例（即1股公司股票缩为 n 股股票）

P : 调整后的行权价格

3、配股:

$P=P_0 \times (P_1+P_2 \times n) / (P_1 \times (1+n))$

P_0 : 调整前的行权价格

P_1 : 股权登记日当日收盘价

P_2 : 配股价格

n : 配股比例（即配股的股数与配股前公司股本总额的比例）

P : 调整后的行权价格

4、派息:

$P=P_0-v$

P_0 : 调整前的行权价格

v : 每股派息额

P : 调整后的行权价格

（三）激励计划调整的程序

蓝色光标股东大会授权董事会依本激励计划所列明的原因调整股票期权数量、行权价格、具体授予对象。董事会根据上述规定调整行权价格、股票期权数量、具体授予对象后，及时公告并通知激励对象。

因其他原因需要调整股票期权数量、行权价格或其他条款的，应经董事会做出决议且经股东大会审议批准。

公司应当聘请律师就上述调整是否符合《股权激励管理办法》、《公司章程》和激励计划的规定向董事会出具专业意见。

十、激励计划变更、终止

（一）公司控制权发生变化

若因任何原因导致公司的实际控制人或者控制权发生变化，激励对象根据本计划所获授的所有股票期权不作变更，激励对象不能加速行权或提前解锁。

（二）公司分立、合并

当公司发生分立或合并时，本次股票期权激励计划即行终止。

（三）控股子公司控制权发生变化

控股子公司控制权发生变化时，控股子公司激励对象所有未行权的股票期权即被取消。

（四）激励对象发生职务变更、离职或死亡

1、激励对象职务发生变更，但仍为担任公司行政职务的董事、高级管理人员或员工，或者被公司委派到公司的子公司任职，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、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职务变更，经公司董事会批准，可以注销激励对象尚未行权的股票期权。若激励对象成为独立董事或其他不能持有公司股票或股票期权的人员，则应注销其所有尚未行权的股票期权。

2、激励对象因触犯法律、违反职业道德、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注销。

3、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、激励对象因辞职而离职的，自离职之日起所有未行权的股票期权即被注销。

5、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。

6、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注销。但激励对象因执行职务死亡的，公司应当根据激励对象被注销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。

7、对于由于上述第（1）、（2）、（4）、（5）、（6）项原因被注销或失效的未行权股票期权，授权董事会将该部分期权予以注销。

（五）公司发生如下情形之一时，应当终止实施激励计划，激励对象根据激励计划已获授的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。

（六）在激励计划实施过程中，激励对象出现如下情形之一的，其已获授的尚未行使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中国证监会予以行政处罚的。

3、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员情形的。

（七）除前条规定的情形外，股东大会可以特别决议批准终止本计划。本计划经股东大会特别决议终止后，公司不得根据本计划向任何激励对象授予任何期权，激励对象根据本计划已获授但尚未行使的期权即被取消。

北京蓝色光标品牌管理顾问股份有限公司

董事会

2016年3月1日