

上海嘉岩供应链管理股份有限公司
股票期权激励计划

2018年08月31日

声 明

本公司及全体董事保证本激励计划不存在虚假记载、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

为了激励公司的高级管理人员、核心技术人员或者核心业务人员，以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工（以下简称“激励对象”），使激励对象分享公司成长收益，上海嘉岩供应链管理股份有限公司（以下简称“嘉岩供应”或“公司”）就激励对象的激励事宜，特制定本激励计划。

1、本激励计划依据《中华人民共和国公司法》及其有关法律、行政法规以及《公司章程》制定。

2、本激励计划授予的股票期权行权前，如全国股转系统颁布施行股票期权激励相关业务规则的，则本激励计划将根据该等业务规则的要求执行。

3、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》及其他有关法律、法规、规范性文件，以及《上海嘉岩供应链管理股份有限公司章程》制订。

4、本激励计划的股票来源为公司持股平台上海秭元投资管理中心（有限合伙）中有限合伙人周敏珍间接持有的公司股份，涉及的股份数量为578,500股，占公司总股本20,000,000股的2.8925%。

5、本激励计划拟授予的股票期权行权价格见第四章。

6、在本激励计划生效当日至激励对象完成期权行权，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、配股等事宜，股票期权的数量及所涉及的标的股票总数、行权价格等将做相应的调整。

7、本激励计划有效期为股票期权授予之日起至所有股票期权行权完毕或注销完毕之日止。

8、公司承诺不为激励对象提供贷款或其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保，激励对象认购本公司股票的来源为其合法收入来源。

9、本激励计划必须经公司股东大会审议通过后方可实施。

10、如本计划与相关政策、法规及公司战略调整相冲突，经公司股东大会批准，可终止本计划。

目录

声 明	1
特别提示	1
释义	1
第一章 实施激励计划的目的	1
第二章 本激励计划的管理机构	1
第三章 激励对象的确定依据和范围	1
第四章 激励计划具体内容	2
第五章 公司授予股票期权及激励对象行权的程序	8
第六章 公司与激励对象各自的权利义务	8
第七章 激励计划的变更、终止及其他事项	9
第八章 附则	11

释义

以下词如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

公司/嘉岩供应	指	上海嘉岩供应链管理股份有限公司
本激励计划	指	上海嘉岩供应链管理股份有限公司第一期股票期权激励计划
激励股票	指	激励对象按照本激励计划规定认购取得的公司股票
激励对象	指	按照本激励计划规定获授公司股票期权的公司高级管理人员、关键部门总监及经理级人员。
秭元投资/期权池	指	上海秭元投资管理中心（有限合伙）
授予日	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	授予日至可行权日之间的期间
行权	指	激励对象按照本激励计划设定的条件取得标的股票的行为，指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公司股份的行为
可行权日	指	激励对象可以开始行权的日期
行权价格	指	本激励计划所确定的激励对象取得公司股票的价格
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
证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	上海证券交易所或深圳证券交易所
股转公司	指	全国中小企业股份转让系统有限责任公司
《公司法》	指	现行有效的《中华人民共和国公司法》
《信息披露细则》	指	现行有效的《全国中小企业股份转让系统挂牌公司信息披露细则》
元/万元	指	人民币元/万元

注：本股票期权激励计划除特别说明外所有数值保留2位小数，若出现合计与各单项加总数尾不符的情况，均由四舍五入所致。

第一章 实施激励计划的目的

进一步完善公司治理结构，健全公司激励约束机制；倡导价值创造为导向的绩效文化，通过实现股东、公司和个人利益的一致，维护股东权益，为股东带来更高效更持续的回报；倡导公司与个人共同持续发展的理念，激励持续价值的创造，保证企业的长期稳健发展；帮助管理层平衡短期目标与长期目标；有效调动管理者和重要骨干的积极性，吸引和保留优秀管理人才、核心技术人员和业务骨干。

第二章 本激励计划的管理机构

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。董事会是本激励计划的执行管理机构，负责拟定和修订本激励计划的具体方案，并在股东大会授权范围内办理股权激励计划的其他相关事宜。监事会是本激励计划的监督机构，负责审核激励对象的适格性，并对本激励计划的实施是否符合相关法律、行政法规、部门规章进行监督。

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

本激励计划对象系根据《公司法》、《证券法》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。

（二）激励对象确定的职务依据

本计划中的激励对象包括嘉岩供应的在职高级管理人员；重要部门经理、总经理级别人员；重要部门总监级别人员。

本计划的激励对象只能够接受本公司激励，在接受本公司授予股票期权时未成为其他公司的股权激励对象，并且在本计划实施完毕前不再接受其他公司的股权激励。否则公司将终止其参与本激励计划的权利，收回并注销其已获授予但尚未行权的全部股票期权。

二、激励对象的范围

本期激励计划的激励对象包括：

- （1）公司高级管理人员；
- （2）公司重要部门经理、总经理级别人员；
- （3）公司重要部门总监级别人员。

当出现本次激励对象不满足公司期权激励对象条件的情形及其他需要调整行权计划的情形，公司董事会可依据相关规定及本计划的有关规定对激励对象进行调整。

三、激励对象确定的考核依据

本激励计划的行权条件由董事会制定，第二批激励对象必须经《上海嘉岩供应链管理股份有限公司员工股权激励计划考核管理办法》考核合格。

四、有下列情形之一，不能成为本激励计划的激励对象：

- (1) 最近三年内被证券交易所或全国中小企业股份转让系统有限责任公司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》第146条规定的不得担任董事、监事、高级管理人员情形的；
- (4) 属于司法执行中的失信被执行人，失信联合惩戒的对象；
- (5) 违反公司所制定的各项规章制度且对公司造成损害或损失的。

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

第四章 激励计划具体内容

一、激励股份的来源和激励对象的持股方式

本计划的激励对象通过受让公司员工持股平台（稗元投资）有限合伙人周敏珍的合伙企业份额间接持有的本公司股份。

二、本激励计划的数量

截至本计划公告之日，稗元投资注册资本为100,000元，共计持有公司2,000,000股股票，其中周敏珍在持股平台中享有45,000份出资份额，对应公司股票900,000股。本次激励计划涉及的股票期权为578,500份，对应拟行权股份数量为578,500股，占公司总股本20,000,000股的2.8925%。

每份股票期权在满足行权条件的情况下，拥有在行权期内以行权价格购买对应1股公司股票的权利。激励对象获授的股票期权在行权前不得转让、用于担保或偿还债务。在本计划公告之日起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。

三、激励对象的股票期权分配情况

第一批：

本批激励对象及股票期权分配由公司根据自身情况研究确定，本次授予激励对象可行权的股票期权为220,500份，激励对象的具体名单与其拟获取的股票期权情况如下：

编号	姓名	职务	获授合伙企业 出资份额 (元)	对应持有公 司股份数 (股)	股份价格 (元/ 股)	占公司 总股本 比例
1	沈义	事业部总经理	2500	50000	3.5	0.25%
2	朱敬娟	财务总监	4200	84000	2	0.42%
3	陈轶伦	技术总监	1800	36000	5	0.18%
4	戴世斌	高级技术经理	800	16000	5	0.08%
5	高玉华	市场总监、 监事	750	15000	2	0.08%
6	刘佳佳	商务经理、 监事	75	1500	2	0.01%
7	李大凯	销售经理	150	3000	2	0.02%
8	于惠霞	销售经理	750	15000	3.5	0.08%
合计			11025	220500		1.1025%

第二批：

本批激励对象及股票期权分配由公司根据自身情况研究确定，本次授予激励对象可行权的股票期权为358,000份，激励对象的具体名单与其拟获取的股票期权情况如下：

编号	姓名	职务	获授合伙企业 出资份额 (元)	对应持有公司 股份数(股)	占公司总股本比例
1	吴江	项目实施总经理	3600	72000	0.36%
2	郝刚	供应链总经理	3600	72000	0.36%
3	沈义	事业部总经理	1800	36000	0.18%
4	朱敬娟	财务总监	1800	36000	0.18%
5	陈轶伦	技术总监	1800	36000	0.18%
6	戴世斌	高级技术经理	600	12000	0.06%
7	朱小琪	市场总监	600	12000	0.06%
8	辛志伟	市场总监	600	12000	0.06%
9	刘泉	人事经理	600	12000	0.06%
10	高玉华	市场总监、监事	400	8000	0.04%
11	李潇	销售经理	400	8000	0.04%
12	杨钧	行政经理	200	4000	0.02%
13	范伟林	销售经理	200	4000	0.02%
14	吕同飞	销售经理	200	4000	0.02%
15	刘佳佳	商务经理、监事	200	4000	0.02%
16	嵇进荣	项目经理	200	4000	0.02%
17	李大凯	销售经理	200	4000	0.02%
18	张弘	销售经理	100	2000	0.01%
19	陈芳	财务经理	100	2000	0.01%

20	黄帆	实施经理	100	2000	0.01%
21	王俊强	实施经理	100	2000	0.01%
22	陈忠军	实施经理	100	2000	0.01%
23	张胜娟	财务经理	100	2000	0.01%
24	陈茜	销售经理	100	2000	0.01%
25	王雷均	物流经理	100	2000	0.01%
26	严琪	商务经理	100	2000	0.01%
合计			17900	358000	1.79%

四、股票期权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、回购

（一）股票期权激励计划的有效期

本激励计划有效期为股票期权授予之日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止。

（二）授予日

股票期权激励计划授权日为嘉岩供应股东大会审议通过日。

（三）等待期

等待期是指股票期权授予后至股票期权每个行权期首个可行权日之间的时间。本计划第一批无等待期，第二批等待期为12个月。

（四）可行权日

在本计划通过后，在符合行权条件的情况下，第一批激励对象可立即行权，第二批激励对象可以自授予日起满 12 个月后开始行权。行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

(1) 公司重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后 2 个转让日；

(2) 其他可能影响公司股价的重大事件发生之日起至公告后 2 个转让日。

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《全国中小企业股份转让系统业务规则（试行）》、《全国中小企业股份转让系统挂牌公司信息披露细则》等规定应当披露的交易或其他重大事项。

激励对象必须在期权行权有效期内行权完毕。若在行权期内未行权或部分行权的，视为相关激励对象放弃未行权部分股票期权，该等未行权的股票期权由公司注销或届时经股东大会、董事会决议后进行其他安排。若达不到行权条件或符合行权条件，但未在行权期内全部行权的该部分股票期权由公司注销。

本次授予的股票期权的激励对象行权期及行权时间安排如表所示：

行权期	行权时间	行权比例
-----	------	------

行权期	第一批：可立即行权；第二批，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。	100.00%
-----	---	---------

（五）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：

本计划授予激励对象的股票权益自完成工商登记之日起1年内为禁售期。激励对象通过行权获得的秭元投资权益份额，在锁定期内不享有进行转让、用于担保或偿还债务等处置权。禁售期满后，激励对象可以自主决定是否处置股份。

（六）回购约定

公司实际控制人胡正朝承诺：自完成相应工商登记之日起1年内，应激励对象要求，其本人或其指定的第三方可无条件以行权价格一次全部回购激励对象行权后获得的秭元投资权益份额。该权利如与IPO相应规定冲突，以IPO规定为准。

五、股票期权的行权价格或行权价格的确定方法

本激励计划拟授予的第一批股票期权行权价格见第四章第三节，第二批股票期权行权价格为：5.00元/股。

行权价格系以进行激励时嘉岩供应最近一期经审计的每股净资产价格并对应持股平台出资份额为基础，综合考虑公司经营情况、员工对公司的贡献情况以及对员工的激励效果等因素综合，由相关各方协商确定。

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。

六、激励对象获授权益、行权的条件

（一）股票期权的获授条件

激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授股票期权：

1、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、激励对象未发生以下任一情形：

（1）最近三年内被证券交易所或全国中小企业股份转让系统有限责任公司公开谴

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；
- (3) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、监事及高级管理人员情形；
- (4) 公司董事会认定其严重违反公司有关规章制度规定的；
- (5) 本计划规定的其他情形。

(二) 股票期权的行权条件

第一批：

与公司的劳动合同在有效期内。

第二批：

1、公司层面行权条件

行权期	业绩考核目标
行权期	以 2017年合并报表营业收入为基数，公司2018年经审计的合并营业收入增长率不低于 10%，合并净利润增长率不低于10%。（该净利润计算须排除股份支付因素）

注：本次股权激励产生的激励费用将在相关成本、费用中列支。

2、个人业绩考核要求

根据公司董事会制定的《上海嘉岩供应链管理股份有限公司员工股权激励计划考核管理办法》，在本计划有效期内的各考核周期内，对所有激励对象进行考核，目前对个人绩效考核结果共有 A、B、C、D、E 共五档。如下所示：

个人考核标准

年度考核结果	A	B	C	D	E
分数段	95分及以上	90分至95分 (不含)	80分至90分 (不含)	75分至80分 (不含)	75分以下
评价标准	优秀	良好	良	合格	不合格
行权比例	100%	90%	80%	70%	0%

注：如有小数点，采取四舍五入的方式取值

若激励对象上一期考核周期的个人绩效考核结果为 A/B/C/D任一档，则上一考核周期激励对象个人绩效为考核合格，可以按照上表所列比例就当期获授的股票期权进行行权；若激励对象上一考核周期个人绩效考核为 E 档，则上一考核周期激励对象个人绩效考核为不合格，其获授的在相对应行权期内的股票期权不得行权，并由公司进行注销。

七、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：

$$Q=Q_0 \times P1 \times (1+n) / (P1+P2 \times n)$$

其中： Q_0 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： $Q=Q_0 \times n$

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、派息、增发：

公司在发生派息、增发新股的情况下，股票期权的数量不做调整。

（二）行权价格的调整方法

若在行权前有派息、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：

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

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、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，当出现前述情况时由公司董事会决定调整行权价格、股票期权数量。

第五章 公司授予股票期权及激励对象行权的程序

一、公司董事会审议本计划后提交到公司股东大会审议

二、本计划经公司股东大会审议通过后，授权公司董事会办理授予相关事宜

三、公司股东大会通过日为授予日，并向激励对象授予股票期权

四、股票期权授予、激励对象的行权程序

(一) 股票期权的授予

授予日确定后，公司与激励对象签署《股票期权授予协议书》，以此约定双方的权利关系。

(二) 股票期权行权程序

1、激励对象在行权期限内向公司董事会发出行权通知，明确要求行权的股票期权数量。

2、公司董事会审核激励对象是否符合行权条件；对符合行权条件的，公司董事会向激励对象予以书面确认；激励对象应在公司董事会书面确认后一个月内向周敏珍账户支付完毕全部行权价款；逾期不支付行权价款的，视同放弃行权，其获授的股票期权，由公司董事会决定具体的处理方式；对不符合行权条件的，由公司董事会决定不予行权，并说明相应的理由，其获授的股票期权，由公司董事会决定具体的处理方式。

3、待公司董事会确定全部激励对象的行权意向，且激励对象支付完毕行权价款后，由公司安排激励对象与秭元投资的合伙人周敏珍按照行权价格签订合伙企业财产份额转让协议，并由激励对象与秭元投资的其他合伙人签订由公司确定的合伙协议文本，激励对象成为秭元投资的有限合伙人。

4、待激励对象的全部认购程序履行完毕后，公司分批办理将全部行权的激励对象登记为秭元投资有限合伙人的登记手续。

第六章 公司与激励对象各自的权利义务

一、公司的权利和义务

(一) 公司具有对本计划的解释和执行权。公司有权要求激励对象按其受聘岗位的要求为公司工作，若第二批激励对象经考核不合格或达不到本计划规定的其他行权条件，公司可以注销激励对象在相应考核周期已获授但尚未行权的股票期权。

(二) 若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并予以注销。

(三) 公司不得为激励对象依本计划行使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。

(四) 公司应及时按照有关规定履行股票期权激励计划申报、信息披露等义务。

(五) 公司应当根据本股票期权激励计划及有关监管机构的相关规定，积极配合满足行权条件的激励对象按规定行权。但若因非公司自身原因造成激励对象未能按自身意愿行权并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

(六) 法律、法规规定的其他相关权利和义务。

二、激励对象的权利和义务

(一) 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。

(二) 激励对象可以选择行使期权或者放弃行使期权，在被授予的可行权额度内，自主决定行使期权的数量。

(三) 激励对象应当按照本计划规定锁定其获授的股票期权。

(四) 激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

(五) 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。

(六) 激励对象因激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其它税费。

(七) 激励对象在行权后离职的，应当在离职后 2 年内不得在竞争对手处从事相同或类似相关工作。

(八) 法律、法规规定的其他相关权利义务。

三、其他说明

公司确定本期计划的激励对象不意味着激励对象享有继续在公司服务的权力，不构成公司对员工聘用期限的承诺，公司对员工的聘用关系仍按公司与激励对象签订的劳动合同执行。

第七章 激励计划的变更、终止及其他事项

一、公司出现下列情形之一时，本计划即行终止：

(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）最近一年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

（三）公司股东大会决定终止本计划的；

（四）公司进行IPO发行申请，因有关法律、法规禁止持股平台带入股票期权上市的，本计划自然失效，按证监会的规定进行相应调整；

（五）国家法律法规等规范性文件规定、国家行政机关认定的其他情形。

当公司出现终止计划的上述情形时，激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废；已行权但尚未解除禁售的股票按原规定执行。

二、激励对象发生如下情况时，按如下规定处理：

（一）激励对象存在如下任一情形的，其所有已经获授但尚未行权的股票期权废止，并追缴已发放的利润分红：

1、激励对象以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使公司在违背真实意思的情况下与其签署或变更劳动合同；

2、未经公司股东大会同意，与公司订立合同或者进行交易；

3、未经股东大会同意，为自己或者他人谋取属于公司的商业机会，自营或者为他人经营与公司构成竞争的业务；

4、违反国家有关法律、行政法规、《公司章程》、公司规章制度或者劳动合同的规定，且给公司造成损失；

5、接受他人与公司交易的佣金归为己有；

6、因犯罪行为被依法追究刑事责任；

7、因违法导致其被行政拘留等致使其不能履行劳动合同的情形；

8、违反公司规章制度或者依据法律及劳动合同约定致使公司有权解除劳动合同的情形。

（二）激励对象因退休而离职，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权继续保留行权权利，并在行权期内完成行权，其未获准行权的期权作废。

（三）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、当激励对象因工伤丧失劳动能力而离职时，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权继续保留行权权利，并在行权有效期内完成行权，其未获准行权的期权作废。

2、当激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职时，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废。

（四）当激励对象正常离职时（指在劳动合同期内正常离职或服务期满不续签劳动合同），转让人将以授予价格将激励对象已经行权的股份回购，未行权的部分将由公司予以注销。

（五）若公司IPO成功或被并购，激励对象已经行权的权益不受任何离职限制。

三、激励对象身故，按如下规定处理：

（一）激励对象若因执行职务身故的，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权继续保留行权权利，并由其指定的财产继承人或法定继承人在行权有效期内完成行权，其未获准行权的期权作废。

（二）激励对象若因其他原因身故的，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废。

四、其他未说明的情况由董事会认定，并确定起处理方式。

第八章 附则

一、本计划经公司股东大会审议通过后生效。

二、本计划由公司董事会负责解释并具体组织实施。

三、本计划的修改、补充均须经股东大会审批通过。

上海嘉岩供应链管理股份有限公司

董事会

2018年9月4日