

北京虎嗅信息科技股份有限公司  
股票期权激励计划  
(草案)  
修订稿

虎嗅

2018年9月

## 声 明

本公司全体董事、监事、高级管理人员承诺股票发行方案不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性和完整性承担个别和连带的法律责任。

根据《证券法》的规定，本公司经营与收益的变化，由本公司自行负责，由此变化引致的投资风险，由投资者自行负责。

## 目录

第一章 释义.....	4
第二章 实施本计划的目的与原则.....	5
一、    实施本计划的目的.....	5
二、    实施本计划的原则.....	5
第三章 本计划的管理机构.....	5
第四章 激励对象的确定依据和范围.....	6
一、    激励对象的确定依据及原则.....	6
二、    激励对象的范围.....	7
第五章 本计划的具体内容.....	8
一、    授予股票期权的数量.....	9
二、    股票期权激励计划的股票来源.....	9
三、    标的股票数量.....	9
四、    股票期权激励计划的具体分配.....	9
五、    股票期权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、禁售期.....	11
六、    股票期权的获授条件.....	14
七、    股票期权的行权条件.....	14
八、    股票期权的行权价格或确定依据.....	16
九、    股票期权激励计划的调整方法和程序.....	17
第六章 公司授予股票期权、激励对象行权的程序.....	19
一、    股票期权的授予程序.....	19
二、    股票期权行权程序.....	20
第七章 公司、激励对象的权利义务.....	20
一、    公司的权利与义务.....	20
二、    激励对象的权利义务.....	21
三、    其他说明.....	23
第八章 公司、激励对象发生异动的处理.....	23
一、    公司合并、分立及公司控制权变更.....	23
二、    激励对象职务变更、离职、丧失劳动能力、退休、死亡.....	23
三、    其他情形.....	25
第九章 附则.....	26
一、    本计划经公司股东大会审议通过后生效。.....	26
二、    本计划由公司董事会负责解释。.....	26

## 第一章 释义

虎嗅科技、本公司、公司	指	北京虎嗅信息科技股份有限公司
股票期权激励计划、本计划	指	以公司股票为标的，对公司董事、监事、高级管理人员及核心员工进行的长期性激励的计划
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本公司一定数量股份的权利
激励对象	指	按照本计划规定获得股票期权的公司董事、监事、高价管理人员及核心员工
首次授予期权	指	股票期权激励计划生效时已经确定了激励对象的 865,654 份股票期权。
预留授予期权	指	股票期权激励计划生效时尚未确定激励对象的 250,000 份股票期权，以及首次授予期权中于各行权期内未按期相应行权的部分。
授予日	指	公司向激励对象授予权益的日期，必须为交易日
有效期	指	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的时间段
行权	指	激励对象根据股票期权计划，行使其所拥有的股票期权的行为，在本计划中即激励对象按照本计划设定的条件申请购买标的股票的行为
可行权日	指	激励对象可以行权的日期，可行权日必须是交易日
行权价格	指	本计划所确定的激励对象购买公司股票的价格
行权条件	指	根据本计划，激励对象行使股票期权所必须满足的条件
董事会	指	北京虎嗅信息科技股份有限公司董事会
监事会	指	北京虎嗅信息科技股份有限公司监事会
股东大会	指	北京虎嗅信息科技股份有限公司股东大会
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
《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》
《公司章程》	指	《北京虎嗅信息科技股份有限公司章程》

## 第二章 实施本计划的目的与原则

### 一、 实施本计划的目的

为了进一步完善公司的法人治理结构，建立和完善对公司管理层人员、核心员工的激励和约束机制，稳定和吸引优秀的管理、研发、经营、市场、技术、生产等各类人才，提高公司的市场竞争力和可持续发展能力，保证公司发展战略和经营目标的实现，特制定本计划。

### 二、 实施本计划的原则

以公司长期发展战略为导向，充分考虑历史与未来可能的贡献，用激励与约束相结合的方式激励核心岗位，激励为重，权责对等。

## 第三章 本计划的管理机构

1、 股东大会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本计划的实施、变更和终止。

2、 董事会是本计划的执行管理机构，负责拟定和修订本计划，报公司股东大会审批和主管部门审核（如需），并在股东大会授权范围内办理本计划的相关事宜。董事会有权根据实际需要为本计划执行成立专门的工作组或其他机构，负责本计划的具体实施。

3、 监事会是本计划的监督机构，负责审核激励对象名单，并对本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。

## 第四章 激励对象的确定依据和范围

### 一、 激励对象的确定依据及原则

#### （一） 激励对象确定的法律依据

本计划激励对象依据《公司法》等有关法律、法规和其他规范性文件，以及《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

#### （二） 激励对象确定的主要原则

##### 1、 激励对象的确定原则

激励对象为下列人员：

(1) 公司董事、监事、高级管理人员；

(2) 公司核心员工：包括但不限于公司中层管理人员、核心技术（业务）人员。

本计划激励对象均为中国籍自然人，所有激励对象必须在本计划规定的考核期内在公司或其控股子公司中任职并与公司或其控股子公司签署劳动合同。

激励对象经考核合格后方可具有被授予股票期权的资格。核心员

工应当由公司董事会提名，并向全体员工公示和征求意见，由监事会发表明确意见后，经股东大会审议批准。

2、 有下列情形之一的，不能成为本计划的激励对象：

(1) 最近三年内被全国中小企业股份转让系统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或全国中小企业股份转让系统予以行政处罚的；

(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。

如在公司本计划实施过程中，激励对象出现以上任何规定不得参与本计划情形的，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。

## 二、 激励对象的范围

(一) 首次授予期权激励对象的范围

根据上述确定依据及原则，在本计划项下拟首次授予 865,654 份股票期权给 10 名激励对象，具体激励对象名单、职务等情况为：

注：下表中人员按入职时间顺序排列。

姓名	职务
王亦丁	监事会主席、首席营销官
钟瑞军	资深工程师

冯庆方	董事会秘书、财务经理
吕良博	资深工程师
李彤	财务总监
周栋	高级运营
李清乐	研究员
王潇昕	市场策划总监
肖靖益	技术总监
华善亮	产品总监

## （二） 预留授予期权激励对象范围

除了上述激励对象之外，本次草案还计划预留授予期权 250,000 份，用于在首次授予日起 2 年内授予新引进及晋升的公司高层管理人员、中层管理人员、核心技术人员、业务骨干等，用以激励为企业战略目标实现、经营指标完成、业绩增长、市场占有率提升等作出重大贡献的员工，同时也增加公司未来引进高端人才的吸引力。

预留授予期权的激励对象的确定同样适用本计划“第四章、激励对象的确定依据和范围”中“一、激励对象的确定依据及原则”的规定。预留授予期权的激励对象由公司董事会提名，并将监事会审核，最终由股东大会批准后确定。

## 第五章 本计划的具体内容

## 一、 授予股票期权的数量

本计划拟授予激励对象 1,115,654 份股票期权，每份股票期权拥有在可行权日以行权价格和行权条件购买 1 股公司普通股股票的权利，其中首次授予期权 865,654 份，占本计划拟授予股票期权总数的 77.59%，预留授予期权 250,000 份，占本计划拟授予股票期权总数的 22.41%，另外首次授予期权中于各行权期内未按期相应行权的部分也将调整纳入至预留授予期权。

## 二、 股票期权激励计划的股票来源

本计划的股票来源为公司向激励对象定向发行公司股票。

## 三、 标的股票数量

本计划授予激励对象的股票期权数量为 1,115,654 份。其中，首次授予期权 865,654 份，对应的标的股票数量为 865,654 股，占本计划生效日公司股份总数 25,000,000 股的 3.46%，预留授予期权 250,000 份，对应的标的股票数量为 250,000 股，占本计划生效日公司股份总数 25,000,000 股的 1%，另外首次授予期权中于各行权期内未按期相应行权的部分也将调整纳入至预留授予期权，对应的标的股票数量也同步进行调整。

## 四、 股票期权激励计划的具体分配

本计划拟向各激励对象首次授予期权的具体数量及占公司目前

股本总额的比例等情况，详见下表：

序号	姓名	入职时间	职务	获授股票期权数量 (份)	获授股票期权数量对应股票数量占目前公司股份总数比例 (%)
1	王亦丁	2012.04	监事会主席、 首席市场官	190,109	0.76
2	钟瑞军	2012.07	资深工程师	86,212	0.34
3	冯庆方	2013.06	财务经理	72,948	0.29
4	吕良博	2014.03	资深工程师	59,685	0.24
5	李彤	2014.03	财务总监	90,633	0.36
6	周栋	2014.08	高级运营	59,685	0.24
7	李清乐	2014.10	研究员	59,685	0.24
8	王潇昕	2015.07	市场策划总监	53,053	0.21
9	肖靖益	2016.09	技术总监	96,822	0.39
10	华善亮	2016.09	产品总监	96,822	0.39
总计				<b>865,654</b>	<b>3.46</b>

预留授予期权的具体分配数量及比例等情况由董事会拟定，并经股东大会审议批准后确定。

## 五、 股票期权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、禁售期

### （一） 股票期权激励计划的有效期

本计划的有效期为自授予日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止；如在此期限内，经董事会决定加速行权的，则本计划的有效期为自首次股票期权授予之日起至规定的加速行权期届满之日至。

### （二） 授予日

首次授予期权的授予日为本计划经公司股东大会审议批准后的首个交易日。预留授予期权的授予日后续由董事会确定。

### （三） 等待期

首次授予期权的等待期是指股票期权授予日至第一个行权期的股票期权可行权日之间的时间，为 12 个月，自授予日起算。预留授予期权的等待期后续由董事会确定。

### （四） 可行权日

在本计划通过股东大会审议之后，首次授予期权自上述等待期满后可以分期开始行权。预留授予期权的可行权日后续由董事会确定。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

1、 公司定期报告公告之前 30 日至公告后 2 个交易日内，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；

- 2、 公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日至公告日后 2 个交易日  
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  
日内；
- 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  
易日内。

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）》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

#### （五） 行权安排

在满足本计划规定的相关行权条件的前提下，首次授予期权的激励对象可在各自等待期满后的未来 36 个月内分 4 期行使，具体行权安排如下：

阶段	期限	不同入职时间的首次授予期权的激励对象	可行权比例 <sup>1</sup>
第一个行权期	等待期届满后的 3 个月内	在 2014 年 12 月 31 日之前入职的首次授予期权的激励对象	40%
		在 2015 年 1 月 1 日之后入职的首次授予期权的激励对象	20%

<sup>1</sup> “可行权比例”是指：每名首次授予期权的激励对象可以在相应行权期行权的期权数量占其被授予的期权总数的比例。

阶段	期限	不同入职时间的首次授予期权的激励对象	可行权比例 <sup>1</sup>
第二个行权期	等待期届满 12 个月后的 3 个月内	在 2014 年 12 月 31 日之前入职的首次授予期权的激励对象	30%
		在 2015 年 1 月 1 日之后入职的首次授予期权的激励对象	30%
第三个行权期	等待期届满 24 个月后的 3 个月内	在 2014 年 12 月 31 日之前入职的首次授予期权的激励对象	30%
		在 2015 年 1 月 1 日之后入职的首次授予期权的激励对象	30%
第四个行权期	等待期届满后 36 个月后的 3 个月内	在 2014 年 12 月 31 日之前入职的首次授予期权的激励对象	0%
		在 2015 年 1 月 1 日之后入职的首次授予期权的激励对象	20%

激励对象必须在上述行权安排期限内行权完毕。若在上述期限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，该等期权将调整纳入至预留授予期权。

预留授予期权的行权安排可参照上述安排，在预留授予期权授予时由公司董事会确定预留授予期权的行权比例和行权期。

#### （六） 禁售期

禁售期是指激励对象行权后所获得的股票进行售出限制的时间

段。本计划的禁售规定按照《公司法》、《证券法》等相关法律、法规和规范性文件，以及《公司章程》执行，具体规定如下：

1、 激励对象为公司董事、监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、监事、高级管理人员以及持有公司 5%以上股份的股东的，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、 在本计划的有效期内，如果《公司法》、《证券法》等相关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》中对公司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、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定。

## 六、 股票期权的获授条件

本计划经公司股东大会审议批准后，在授予日本计划项下的激励对象自动获授期权。

## 七、 股票期权的行权条件

在行权期，必须在公司业绩考核要求和个人考核要求等以下条件同时满足的条件下，激励对象方可按照本计划的有关规定行权。

### （一） 公司业绩考核要求

本计划在 2018-2021 年 4 个会计年度中，分年度进行业绩考核并行权，每个会计年度考核一次，以达到以下业绩考核目标作为激励对象的行权条件：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	公司上一个会计年度的营业收入与其之前一个会计年度的营业收入相比，增长率不低于 80%
第二个行权期	公司上一个会计年度的营业收入与其之前一个会计年度的营业收入相比，增长率不低于 80%
第三个行权期	公司上一个会计年度的营业收入与其之前一个会计年度的营业收入相比，增长率不低于 80%
第四个行权期	公司上一个会计年度的营业收入与其之前一个会计年度的营业收入相比，增长率不低于 80%

如果公司业绩考核未能达到上述要求，则激励对象所获股票期权当期全部可行权份额由公司注销。

### （二） 个人考核要求

本计划有效期内，将根据公司内部相关考核制度及标准对激励对象进行考评打分，除总经理外的其它激励对象的考评结果由总经理审批，总经理的考评结果由董事会审批。激励对象在每次行权前一个年度的年终考核结果应在 0.7 以上。

如果激励对象未达到当期上述全部个人考核要求，则激励对象所

获股票期权当期全部可行权份额由公司注销。

### （三） 其他条件

除上述行权条件之外，激励对象进行行权时还应满足以下条件：

#### 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、 激励对象仍然满足本计划项下对于激励对象的相关资格和条件要求。

## 八、 股票期权的行权价格或确定依据

### 1、 本次授予的股票期权的行权价格

本计划项下授予激励对象股票期权的行权价格均为人民币 4 元/股。

### 2、 本次授予的股票期权的行权价格确定依据

上述行权价格系公司综合考虑公司经营情况、资产情况、员工对公司的贡献情况以及本计划对员工的激励效果等因素综合确定。

## 九、 股票期权激励计划的调整方法和程序

### (一) 股票期权激励计划的调整方法

在本计划有效期内,若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,激励对象获授的激励股权数量、行权价格将做相应调整。

#### 1、 股票期权数量的调整方法

##### (1) 资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细

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

其中:  $Q_0$  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

$$Q=Q_0 \times n$$

其中:  $Q_0$  为调整前的股票期权数量;  $n$  为缩股比例(即 1 股股票缩为  $n$  股股票);  $Q$  为调整后的股票期权数量。

##### (3) 配股

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

其中:  $Q_0$  为调整前的股票期权数量;  $P_1$  为配股的股权登记日股票价格;  $P_2$  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。

(4) 增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的数量不做调整。

2、 股票期权行权价格的调整方法

(1) 资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细

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

其中：P<sub>0</sub> 为调整前的行权价格；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；P 为调整后的行权价格。

(2) 缩股

$$P = P_0 \div n$$

其中：P<sub>0</sub> 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。

(3) 派息

$$P = P_0 - V$$

其中：P<sub>0</sub> 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。

(4) 配股

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

其中： $P_0$  为调整前的行权价格； $P_1$  为配股的股权登记日股票价格； $P_2$  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。

(5) 增发

公司在发生增发新股的情况下，行权价格不做调整。

(二) 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股票期权数量、行权价格。

董事会调整股票期权数量和行权价格后，应按照有关主管机关的要求履行相应备案及公告程序（如需）。

公司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，应经公司董事会做出决议并经股东大会审议批准。

## 第六章 公司授予股票期权、激励对象行权的程序

### 一、股票期权的授予程序

(一) 公司董事会为本计划执行专门成立的工作组或其他机构负责股票期权计划草案的拟定，并提交董事会审议。

(二) 公司股东大会审议通过股票期权计划，公司董事会在股

东大会授权范围内执行股票期权的授予事宜。

（三） 公司董事会在授予日将股票期权授予激励对象。公司与激励对象就双方的权利和义务达成有关协议。

## 二、 股票期权行权程序

（一） 在本计划规定的每一个行权期限内，激励对象向公司董事会为本计划执行专门成立的工作组或其他机构提交书面行权申请书，确认当期行权的数量和价格，并交付相应的购股款项；行权申请书应载明行权的数量、行权价以及期权持有者的交易信息等。

（二） 公司董事会为本计划执行专门成立的工作组或其他机构对申请人的行权资格与行权条件进行审查确认。

（三） 在本计划规定的每一个行权期限届满后，公司根据届时相关监管机关规定的程序向激励对象定向发行股票。

## 第七章 公司、激励对象的权利义务

### 一、 公司的权利与义务

（一） 公司具有对本计划的解释和执行权，包括但不限于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。

（二） 公司承诺不为激励对象依股票期权激励计划提供贷款以及其他任何形式的财务资助，不为其贷款提供担保。

（三） 若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经公司董事会批准，取消激励对象尚未行权的股票期权。

（四） 公司根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费。

（五） 公司应及时按照有关规定履行股票期权计划申报信息披露等义务（如需）。

（六） 公司应当根据股票期权激励计划及相关监管机构的有关规定，积极配合满足行权条件的激励对象按规定行权。但若因相关监管机构的原因导致激励对象不能行权，公司不承担责任。

（七） 法律、法规规定的其他相关权利义务。

## 二、 激励对象的权利义务

（一） 激励对象应当认真遵守劳动合同及公司的各项规章制度，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，在被授予的额度内，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。
- (四) 激励对象的资金来源应为激励对象自筹合法资金。
- (五) 激励对象获授的股票期权在行权之前不得转让、用于担保、偿还债务或在其上设置任何他项权利。
- (六) 激励对象因本计划获得的收益，应按国家税法交纳个人所得税及其他税费。
- (七) 激励对象不得从事损害或可能损害公司利益的活动。
- (八) 在公司任职期间，遵守并严格执行公司股东大会、董事会的决议；
- (九) 不得自营或同他人合作经营与公司相竞争的业务；
- (十) 不得以任何方式向公司以外的第三方泄露公司的商业秘密、技术秘密；
- (十一) 激励对象在职期间及自离职之日起 2 年内，不得从事与公司及其控股子公司所属行业有直接竞争关系的工作，不得以直接或间接方式投资、经营与公司及其控股子公司有竞争关系的机构，不直接或间接从事或夺取与公司及其控股子公司具有竞争性的业务，否则，激励对象应当将其因行权所得全部收益返还给公司，并承担与其行权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。
- (十二) 法律、法规规定的其他相关权利义务。

### 三、 其他说明

公司根据本计划确定的激励对象，并不构成公司对激励对象聘用期限的承诺，公司与激励对象之间的聘用关系及劳动合同期限，仍按照公司与激励对象签订的相关劳动合同执行。

## 第八章 公司、激励对象发生异动的处理

### 一、 公司合并、分立及公司控制权变更

若因任何原因导致公司的控股股东发生变化或公司发生合并、分立的，所有已授予的股票期权不作变更；激励对象不可因此加速行权。本计划所指的控制权变更是指公司控股股东发生变更。

### 二、 激励对象职务变更、离职、丧失劳动能力、退休、死亡

#### （一） 职务变更

1、 激励对象职务发生变更，但仍满足本计划规定的激励对象资格和条件，或者被公司委派到控股公司、参股公司或分公司任职，则已获授的股票期权不作变更。

2、 激励对象因不能胜任工作岗位、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，经公司董事会批准，应取消激励对象尚未行权的股票期权。

3、 激励对象成为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。

## （二） 长期不能履行职务、解雇或辞职

激励对象因为个人考核不合格、不能胜任工作，触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉而被公司解聘或因劳动合同到期不与公司续约或主动离职等原因离开公司的，自解除劳动关系之日起所有未行权的股票期权即被取消，公司董事会视情况决定将该等尚未行权的股票期权全部或部分转授予其他激励对象。

激励对象在《劳动合同》及国家相关规定的年假、婚假、产假、丧假之外，以病假或事假之名，在一个会计年度内休假超过 20 个工作日的，自休假之期满起所有未行权的股票期权即被取消。

## （三） 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。

激励对象非因执行职务负伤而导致丧失劳动能力的，自情况发生之日起所有未行权的股票期权即被取消。

## （四） 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，其所获授的股票期权不作变更，仍可按规定行权。

#### （五） 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。对于因上述原因被取消或失效的股票期权，或因个人业绩考核原因被取消的期权，由公司注销。

### 三、 其他情形

（一） 在本计划实施过程中，激励对象出现如下情形之一的，其已获授但尚未行使的期权应当终止行使：

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或全国中小企业股份转让系统予以行政处罚的；

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。

（二） 在本计划股票期权授予日前，当激励对象出现离职或者岗位变化情况不适宜继续被激励时，公司董事会有权在保持股票期权总数不变的情况下，对激励名单进行调整，并履行相关审批及披露程

序。

(三) 其他未说明的情况由董事会酌情商讨，并确定其相应的处理方式。

## 第九章 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。

北京虎嗅信息科技股份有限公司



2018年9月19日