

证券代码：836148 证券简称：万怡会展 主办券商：兴业证券

上海万怡会展管理股份有限公司
股权激励方案公告

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、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法律责任。

释 义

万怡会展、公司	指	上海万怡会展管理股份有限公司
有限合伙企业、激励平台	指	上海鞠柚管理咨询合伙企业（有限合伙）
激励方案、本方案	指	以公司股权为标的，对公司董事、高级管理人员及其他员工进行的长期性激励方案。
标的股权	指	上海万怡会展管理股份有限公司股权
股权期权、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权的权利。
激励对象	指	按照本方案规定获得股权期权的公司董事、高级管理人员及其他骨干员工。
GP、普通合伙人	指	上海鞠柚管理咨询合伙企业（有限合伙）之普通合伙人
LP、有限合伙人	指	上海鞠柚管理合伙企业（有限合伙）之有限合伙人
标的份额	指	激励对象按照本方案获得的股权期权或股权经换算后所对应持有的激励平台的份额

授予日、授权日	指	向激励对象授予期权的日期
有效期	指	从期权授予激励对象之日起到期权失效为止的时间段。
等待期	指	股权期权授予日至股权期权可行权日之间的时间段。
行权	指	激励对象根据激励方案，行使其所拥有的期权的行为，在本方案中行权即为激励对象按照激励方案设定的条件购买标的份额的行为。
可行权日	指	激励对象可以开始行权的日期。
行权价格	指	本方案所确定的激励对象购买标的份额的价格。
行权条件	指	根据激励方案激励对象行使期权所必需满足的条件。
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》。
《公司章程》	指	《万怡会展管理股份有限公司章程》
元	指	人民币元

第一章 总则

一、本激励方案的目的

为进一步完善公司治理结构，优化公司薪酬体系，建立健全公司长期激励与约束机制，提升员工与股东的利益一致化，倡导公司与董事、高级管理人员及其他骨干员工共同持续发展的理念，充分调动董事、高级管理人员及其他骨干员工的积极性，加强其对公司的忠诚度，提升公司的核心竞争力，促进公司健康、持续、稳定发展及确保公司发展战略目标的实现，最终实现企业、员工、股东、社会价值的共赢，本公司依据有关法律、法规及规范性文件和《公司章程》制定本方案。

二、本激励方案制定所遵循的基本原则

1. 坚持股东利益、公司利益和员工利益相一致，有利于维护股东利益，有利于上市公司的可持续发展，实现多方共赢。
2. 通过本股权激励方案的引入，进一步完善公司的绩效考核体系和薪酬体系，吸引、保留和激励实现公司战略目标所需要的人才。
3. 坚持依法规范，公开透明，遵循相关法律法规和《公司章程》规定。

第二章 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

本方案激励对象根据《公司法》及其他有关法律、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

本方案激励对象包括公司的董事、高级管理人员及其他骨干员工董事、高级管理人员及其他骨干员工。

二、激励对象的范围

本方案首次授予的激励对象为公司实施本方案时在公司任职的董事、高级管理人员及其他骨干员工，共计8人。所有被激励对象必须在本次股权激励方案的有效期内于公司任职，并与公司签订劳动合同。

董事会和股东会审议本次股权激励方案相关议案时，关联董事和关联股东将回避表决。

所有参与本方案的激励对象不能同时参加其他公司的股权激励方案，已经参与其他公司股权激励方案的，不得参与本方案。

下列人员不得成为本次股权激励的激励对象：

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。
4. 劳动合同终止；
5. 该激励对象在雇佣期间，发生违法行为或由于挪用资金、职务侵占、盗窃、泄露经营和技术秘密、以任何形式在他处兼职或以任何方式直接或者间接从事、参与、经营与公司或子公司业务相同、类似业务的投资或经营活动等损害公司利益、声誉的其他违法违纪行为，或者存在严重失职、渎职行为，给公司造成损失的。

如在本方案实施过程中，激励对象出现以上任何规定不得参与激励方案的情形，那么已经授予该激励对象股权之相应激励平台标的份额以行权价格转让给激励平台的普通合伙人并终止其参与本方案。

第三章 标的股权的种类、来源、数量和分配

一、标的股权的来源

由上海鞠柚管理咨询合伙企业（有限合伙）（作为激励平台）普通合伙人转让激励平台的份额给公司激励对象，从而达到间接持有公司股份的目的。

二、本方案期权数量

本方案拟向激励对象授予5.15万份股票期权。每份股权期权拥有在可行权日以预先确定的行权价格和行权条件购买相对应激励平台份额的权利。GP将在激励方案规定的授予条件达成之后，向激励对象按行权价格转让该等股票期权所对应的合伙企业份额。股票期权有效期内若发生资本公积金转增股权、引入战略投资者、增加注册资本、派发现金红利等事宜，股票期权数量及所涉及的标的股票数量将根据本方案相关规定进行调整。

激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

三、分配

授予的期权在各激励对象间的具体分配情况如下表所示：

序号	姓名	部门	职务	股权数量（单位：股）
1	孙冉	项目部	高级项目主任	2000
2	崔志兵	互联网事业研发部	互联网高级技术总监	10500
3	吕海震	品牌会议事业策划部	高级设计主任	10000
4	王雪瑶	设计部	高级设计经理	10000
5	陈丽	项目部	项目主任	10000
6	周宇森	项目部	项目主任	3000
7	李姗姗	财务部	财务主任	3000
8	杨春玉	互联网事业研发部	Java工程师	3000
合计				51500

四、本方案的授予日、等待期、可行权日、限售期

（一）授予日

授予日为自公司股东会审议通过本方案之日。

（二）等待期

期权授予后至期权可行权日之间的时间，本方案授予等待期为 36 个月。

（三）可行权日

本激励方案的激励对象自授予日起满 36 个月可开始行权。授予的期权行权期为：自首次授予日起36个月后所在月份的首日至当月的最后一日。为使行权工作有序开展，公司董事会根据公司整体工作安排统一在可行权期内确定具体的行权日。

激励平台实际生效的期权份额将根据公司财务业绩考核结果做相应调整。激励对象必须在期权行权有效期内行权完毕。若达不到行权条件，则股票期权

不得行权。

（四）限售期

1. 限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。
2. 激励对象自股票期权行权并完成工商变更登记之日起 6 个月为锁定期。在锁定期内，激励对象根据本方案行权获得的通过激励平台间接持有的公司股份予以锁定，不得对外转让、不得用于担保或偿还债务。
3. 限售期满，激励对象所持股权的对应份额可以长期持有或按规定转让。限售期过后，激励对象所持有的持股平台的合伙份额仅得向持股平台普通合伙人（或其指定的主体）转让。份额转让时均需要按照法律法规规定缴纳税费、办理退伙及工商变更事宜。

第四章 标的股权的行权价格或行权价格的确定方法

一、本次授予的期权的行权价格

本次授予的期权的行权价格为8.00元/股。

二、本次授予的期权的行权价格的确定方法

结合公司财务指标（作为主要确定因素）以及与同行业、同水平公司的比较情况及激励对象对公司的贡献等因素进行综合确定。

第五章 标的股权授予和行权条件

一、期权的授予条件

激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授股权期权：

（一）公司未发生以下情形：

- 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、全国中小企业股份转让系统予以行政处罚。
- 3、中国证监会、全国中小企业股份转让系统认定的其他情形。

（二）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。
4. 劳动合同终止；

5. 该激励对象在雇佣期间，发生违法行为或由于挪用资金、职务侵占、盗窃、泄露经营和技术秘密、以任何形式在他处兼职或以任何方式直接或者间接从事、参与、经营与公司或子公司业务相同、类似业务的投资或经营活动等损害公司利益、声誉的其他违法违纪行为，或者存在严重失职、渎职行为，给公司造成损失的。

二、期权的行权条件

激励对象需完成与公司的绩效考核要求。未达标的激励对象不得行权。

第六章 股票期权激励方案的调整方法和程序

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、分红派息等事项，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为股权登记当日的市场公允的协议价或前一日的收盘价；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 股公司股票缩为 n 股股票）；Q 为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为股权登记当日的市场公允的协议价或前一日的收盘价；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) 增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的数量和授予价格不做调整。

三、股票期权激励方案调整的程序

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。

四、提前或加速行权

公司董事会可根据实际需要(如转板上市等)或有关法律规范性文件的要求，在股票期权激励方案有效期内，公司根据实际需要可采取加速行权。视激励对象实际工作年限、职位及实际绩效情况等提出加速行权方案经董事会审议通过后，激励对象不得对该方案提出异议。

第六章 公司授予期权及激励对象行权的程序

一、本激励方案的审议

本方案需按照如下规定审议通过：

1. 本激励方案将提交董事会、股东大会审议。
2. 本方案经董事会、股东大会审议通过后，按照本激励方案的规定向激励对象授予期权。授予日必须为交易日。

二、激励对象的行权程序

（一）股权期权的授予

股东会审议通过本激励方案后，GP办理具体的股权期权授予事宜。

（二）期权行权程序

1. 期权持有人在可行权日内，以《行权申请书》向GP确认行权的数量和价格，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。
2. GP在对每个期权持有人的行权申请做出核实和认定后，按申请行权数量向激励对象转让激励平台的相应份额。
3. 激励平台办理后续相关登记手续。

第七章 公司、激励平台与激励对象各自的权利义务

一、公司、激励平台的权利与义务

（一）公司具有对本方案的解释权，并按本方案规定对激励对象进行绩效考核，若激励对象未达到本方案所确定的行权条件，GP将按本方案规定的原则注销期权。

（二）公司、激励平台承诺不为激励对象依股权激励方案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。

（三）本次股权激励如涉及激励对象应缴纳的个人所得税及其它税费，均由激励平台代扣代缴，但法律法规另有规定的除外。

二、激励对象的权利与义务

（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。财产份额受让完成后，激励对象作为激励平台的有限合伙人行使合伙人权利、履行合伙人义务。激励对象对间接持有公司股份不享有表决权和处分权（包括抵押、质押和转让权），其表决权不可撤销的，委托激励平台来行使。

（二）激励对象应当按照本方案规定锁定其获授的对应份额，在等待期内或锁定期内不得转让。

（三）激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。公司承诺不为激励对象依据本激励方案获取的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。

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

（五）激励对象应当遵守法律法规和公司规章制度，积极维护公司利益，不得从事任何有损公司利益的行为。

（六）激励对象在工作期间，不得从事违法、犯罪的活动，不得受到主管行政管理部门的处罚，不存在因故意或重大过失严重违反公司规章制度的情形。

（七）激励对象应全职为公司工作，不得与其他用人单位建立劳动关系或者劳务关系，不得以任何形式在他处兼职或以任何方式直接或者间接从事、参

与、经营与公司或子公司业务相同或类似的投资或经营活动。

（八）、激励对象应忠实保守公司的商业秘密，禁止利用职务及参与管理之便取得的信息，从事或帮助他人从事、经营与公司业务相同或相似的经营活
动。

（九）、激励对象获授的股票期权在等待期内不得转让（除根据本激励方案规定的方式转让外）、不得用于担保或偿还债务。除非公司董事会同意，行权后，激励对象不得对间接持有的公司股票设置抵押、质押、收益权转让、股权代持、股票转让等权利限制，不因任何诉讼、仲裁等而使公司股票受到查封、冻结、拍卖、变卖等司法限制。

（十）如公司因定向增发等原因发生股权稀释，激励对象同意放弃优先认购权，并同意间接持有的股权被同比稀释。

（十一）法律、法规规定的其他相关权利义务。

第八章 公司、激励对象发生异动的处理

一、公司出现下列情形之一时，股东大会有权提前终止本方案：

（一）公司控制权发生变更；

（二）公司出现合并、分立等情形；

（三）公司出现清算情形；

（四）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；

（五）最近一年内因重大违法违规行为被相关部门予以行政处罚。

（六）若公司启动在中国境内首次公开发行股票并上市或境外上市（含主板、中小板和创业板）申报事宜，公司股东大会有权修改或提前终止本股权激励方案。

当公司出现终止方案的上述情形时，激励对象已获准行权但尚未行使的股权期权终止行权，其未获准行权的期权作废。激励对象同意进行配合。

二、激励对象个人情况发生变化

（一）负面离职员工的退出

激励对象出现以下情形之一的，公司有权终止其参与股权激励方案的权利，并回购其获得的合伙份额，回购价格按照激励对象行权价格确定，并应扣除激励对象已获得现金分红，并扣除违约金以及公司所受到的经济损失（若有）。激励对象需无条件且不可撤销地同意转让份额、并配合完成工商变更登记相关手续：

1、 严重违反公司规章制度； 2、 严重失职，营私舞弊； 3、 泄露公司商业秘密； 4、 被依法追究刑事责任，给公司造成重大损失； 5、 以任何形式在他处兼职或以任何方式直接或者间接从事、参与、经营与公司或子公司业务相同或类似的投资或经营活动； 6、 捏造事实严重损害公司声誉； 7、 因激励对象其他过错给公司造成重大损失或重大不利影响的行为； 8、 激励对象存在为他人代持的行为； 9、 出现“第二章”规定的不得成为激励对象的情形。

（二）正面离职员工的退出

1. 激励份额在锁定期内除发生激励对象离职（不包含退休，下同）的情形外，激励对象原则上不得退出，特殊情况经激励平台 GP 同意的除外。激励对象锁定期内离职退出的，由 GP 或 GP 指定方从激励对象处受让退出股份，不经 GP 同意，不允许员工在激励平台进行有限合伙人与有限合伙人之间转让或对外转让，离职人员未解锁的合伙份额，由 GP 按行权价格加利息(银行利息的计算依据为人民银行同期一年期贷款基准利率)回购。

2. 锁定期满后，激励对象离职的，必须转让其持有的所有激励平台合伙份额，正面离职人员已解锁的份额，GP 有权根据市场情况（按市场价格退出，市场价格可参考最近一年公司股份交易价格）或双方协商的价格进行回购或安排转让。

（三）员工退休、死亡或丧失劳动能力的退出

激励对象在锁定期内退休、死亡或丧失劳动能力的，均按照激励方案中锁定期满正面离职人员标准退出。

第九章 附则

- 一、本方案在公司股东会审议通过后生效；
- 二、本方案由公司董事会负责解释。

上海万怡会展管理股份有限公司

董事会

2019年7月2日