

江苏泰丰文化传播股份有限公司 股票期权激励计划（修订版）



二零一九年十一月

声 明

本公司及全体董事、监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。

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，由投资者自行承担。

目 录

一、释义.....	
二、总则.....	2
三、激励对象的确定依据和范围.....	3
四、股权激励的份额来源及数量.....	4
五、激励对象获授的激励份额分配情况.....	5
七、股票期权行权价格和行权价格的确定方法.....	8
八、激励对象获授和行权条件.....	8
九、本计划的调整方法和程序.....	9
十、股票期权会计处理.....	11
十一、授予程序及激励对象行权的程序.....	11
十二、公司与激励对象各自的权利义务.....	12
十三、本计划的变更与终止.....	13
十四、附则.....	15
十五、备查文件目录.....	错误！未定义书签。

一、释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

泰丰股份、公司、本公司	指	江苏泰丰文化传播股份有限公司，曾用名“张家港保税区泰丰文化传播股份有限公司”
瀛泰管理	指	张家港保税区瀛泰企业管理合伙企业（有限合伙）
激励计划、本计划、本激励计划	指	《江苏泰丰文化传播股份有限公司股权激励计划（修订版）》
股权激励草案、草案	指	《张家港保税区泰丰文化传播股份有限公司股权激励计划（草案）》
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或等额股份所对应的张家港保税区瀛泰企业管理合伙企业（有限合伙）合伙份额的权利
激励对象	指	按照本计划规定获得股票的公司或子公司任职的对公司或子公司经营业绩和未来发展有直接影响的中、高级管理人员、核心员工以及公司董事会认为需要进行激励的其他员工
授予日	指	本公司向激励对象授予权益的日期
等待期	指	股票期权授予日至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象根据股票期权激励计划，行使其所持有的股票期权的行为，在本计划中行权即为激励对象按照激励计划设定的条件购买标的股票的行为
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

		格
《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	《江苏泰丰文化传播股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
股转公司	指	全国中小企业股份转让系统有限责任公司
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司北京分公司
元、万元	指	人民币元、万元

二、总则

（一）制定本计划的依据

公司依据《公司法》、《证券法》、《非上市公众公司监督管理办法》等法律、法规、规范性法律文件以及《公司章程》的规定，制定本计划。

（二）制定本计划的目的

1、进一步完善公司的法人治理结构，建立健全公司的长效激励机制，完善公司的激励机制；

2、建立对公司管理人员及核心员工科学的考核制度，在吸引、留住人才并为其提供较好发展空间的同时，提高公司的可持续发展能力；

3、充分调动公司员工的积极性、创造性、责任感和使命感，进一步提升公司人力资源的竞争优势，促进公司业绩的持续增长；

4、使激励对象的行为与公司的战略目标保持一致，树立激励对象与公司共同发展的理念和企业文化，将股东利益和激励对象的利益有效结合，实现股东价值的最大化。

（三）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、公司董事会是本激励计划的执行管理机构，负责拟订和修订本激励计划，报股东大会审批，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。

3、公司监事会是本计划的监督机构，负责审核激励对象的名单，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。

（四）本计划的履行程序

1、董事会拟订股权激励草案；

2、董事会拟定具体的激励对象名单后，由监事会对激励对象名单予以核实；

3、董事会审议通过本激励计划后 2 个交易日内公告董事会决议（成为激励对象的董事回避表决）、本激励计划等；

4、股东大会以审议批准本计划，监事会应当就激励对象名单核实情况在股东大会上进行说明；

5、公司与激励对象就双方的权利和义务达成有关协议；

6、董事会根据实际情况，对股权激励行权方式进行变更，拟定本计划；

7、本计划需股东大会通过；

8、公司与激励对象签署相关协议。

三、激励对象的确定依据和范围

（一）确定激励对象的法律依据

本方案激励对象根据《公司法》、《证券法》、《非上市公众公司监督管理办法》及其他有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

（二）确定激励对象的职务依据

本方案的激励对象为公司实施本激励方案时在公司或子公司任职的对公司或子公司经营业绩和未来发展有直接影响的中、高级管理人员、核心技术（业务）人员以及公司董事会认为需要进行激励的其他员工，主要根据岗位级别、岗位重要性及员工意愿相结合确定，上述人员需在公司或子公司全职工作、已与公司或子公司或签署劳动合同或聘用协议并在公司或子公司领取薪酬。

（三）不得成为激励对象的情形

- 1、被中国证监会或股转公司公开谴责或直接宣布为不适当人选不满 36 个月的；
- 2、因重大违法违规行为被证监会或股转公司行政处罚不满 36 个月的；
- 3、其他具有《公司法》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员的情形；
- 4、因违法违规行为被行政处罚或刑事处罚的；
- 5、公司章程规定或双方约定不得享受股权激励的其他情形。

如在公司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，收回并注销其已被授予但尚未行权的全部股票期权。

（四）激励对象的范围

本计划涉及的激励对象包括对本公司的董事、监事、高级管理人员、核心员工及董事会认为需要进行激励的其他员工。

所有激励对象必须在本计划的考核期内在本公司或全资、控股子公司全职工作，已与公司或与本公司的全资、控股子公司签署劳动合同或聘用合同，在本公司或本公司的全资、控股子公司领取薪酬。

本计划授予股票期权的激励对象共计 12 人。本激励计划中涉及的激励对象姓名和职务，详见本激励计划“五、激励对象获授的激励份额分配情况”。

（五）激励对象的核实

本公司监事会应当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。

核心员工的认定，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。

四、股权激励的份额来源及数量

（一）本计划的股票来源

本计划的股票来源为瀛泰管理所持有的公司股票。激励对象通过受让曹瑜和胡婷所持有的瀛泰管理的合伙份额，从而间接持有公司股票。

激励对象优先受让曹瑜所持有的瀛泰管理的合伙份额。待曹瑜所持的合伙份额全部转让后，激励对象再受让胡婷所持有的瀛泰管理的合伙份额。本激励计划的行权将不会影响胡婷担任瀛泰管理的执行事务合伙人。

（二）本计划激励份额的数量

截至股权激励草案公告时，张家港保税区瀛泰企业管理合伙企业（有限合伙）持有 600,000 股份，持股比例为 10%。本计划拟向激励对象授予及预留的股票期权总计不超过 59.3 万股，占股权激励草案公告时公司总股本的 9.88%，占瀛泰管理合伙份额的 98.83%。

自股权激励草案的公告时间至本计划披露日，公司进行了数次利润分配。截至本激励计划签署日，公司总股本为 3,036 万股。根据激励草案的相关规则，向激励对象授予的份额也将相应调整。

每份股票期权在满足行权条件的情况下，拥有在有效期内以行权价格受让 1 股公司股票所对应的瀛泰管理合伙份额的权利。激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

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、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。

五、激励对象获授的激励份额分配情况

截至激励草案公告日，激励对象获授的激励份额分配情况如下表所示：

单位：万股、万元

序号	激励对象	草案公告时所担任的职务	授予股份总数	占瀛泰管理所持股份的比例	受让瀛泰管理份额	备注
1	温红亚	董事	40	66.67%	40	
2	程心驰	监事	5	8.33%	5	
3	张晓庆	监事	3	5.00%	3	已离职，不再行权
5	罗芳英	核心员工	4	6.67%	4	
6	季云珍	核心员工	2.4	4.00%	2.4	
8	王炜	核心员工	1.3	2.17%	1.3	
9	管宇	董事	0.6	1.00%	0.6	已离职，不再行权
10	俞燕	董事	0.6	1.00%	0.6	
11	李菲莉	核心员工	0.6	1.00%	0.6	

序号	激励对象	草案公告时所担任的职务	授予股份总数	占瀛泰管理所持股份的比例	受让瀛泰管理份额	备注
12	许晶晶	核心员工	0.6	1.00%	0.6	
13	吴晓红	核心员工	0.6	1.00%	0.6	
14	瞿欢	核心员工	0.6	1.00%	0.6	
合计			59.3	98.83%	59.3	

截至本计划披露日，激励对象获授激励份额根据激励草案的规则调整后，分配情况如下表所示：

单位：万股、万元

序号	激励对象	草案公告时所担任的职务	授予股份总数	占瀛泰管理所持股份的比例	受让瀛泰管理份额	备注
1	温红亚	董事	202.4	66.67%	40	
2	程心驰	监事	25.3	8.33%	5	
3	张晓庆	监事	15.18	5.00%	3	已离职，不再行权
5	罗芳英	核心员工	20.24	6.67%	4	
6	季云珍	核心员工	12.144	4.00%	2.4	
8	王炜	核心员工	6.578	2.17%	1.3	
9	管宇	董事	3.036	1.00%	0.6	已离职，不再行权
10	俞燕	董事	3.036	1.00%	0.6	
11	李菲莉	核心员工	3.036	1.00%	0.6	
12	许晶晶	核心员工	3.036	1.00%	0.6	
13	吴晓红	核心员工	3.036	1.00%	0.6	
14	瞿欢	核心员工	3.036	1.00%	0.6	
合计			300.058	98.83%	59.3	

六、本计划的有效期、授予日、锁定期、解锁日、相关限售规定

（一）本计划的有效期

本激励计划的有效期为股票期权首次授予之日起 48 个月。

（二）授予日

1、授予日在本计划经公司股东大会审议批准后由公司董事会确定，但不得超过股东大会审议通过本激励计划之日起 30 日。

2、董事会决议日为非交易日的，以决议日后的第一个交易日为授予日。

（三）等待期

1、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。

2、每个行权期的等待期为 12 个月。

（四）可行权日

在本计划通过后，授予的股票期权自授予日起满12个月后可以开始按照本激励计划规定分期行权。可行权日必须为交易日，且在行权有效期内，但不得在下列期间行权：

1、公司定期报告公告前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(如有)；

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。

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

在可行权日内，若达到本计划规定的行权条件，每次被授予股票期权的激励对象应在股票期权首次授予日起满12个月后的未来36个月内分三期行权。

授予的期权行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权期	行权时间	可行权数量占获授期权数量比例
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%

激励对象必须在上述行权有效期内行权完毕。若未达到行权条件，则当期股票期权不得行权；若符合行权条件，但未在上述行权期内行权的该部分股票期权由公司注销。

（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：

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、激励对象中的公司董事、监事和高级管理人员，不得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，否则由此所得收益归本公司所有；

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、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事、监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修改后的《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

七、股票期权行权价格和行权价格的确定方法

（一）行权价格

1、本次授予的股票期权行权价格为：5 元/股。

2、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、缩股、配股、派息、增发新股等事宜，股票期权的行权价格将做相应的调整。

（二）行权价格的确定方法

本次授予股票期权的行权价格参考公司 2016 年度经审计净利润，盈利能力并结合公司所处行业及历年经营情况等综合因素确定。

八、激励对象获授和行权条件

（一）股票期权的获授和行权应当同时满足下列条件

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或股转公司予以行政处罚；

（3）中国证监会或股转公司认为不适宜实施股权激励计划的其他情形。

2、激励对象未发生以下任一情形：

（1）最近三年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

（2）具有《公司法》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员的情形；

（3）本公司董事会认定的其他严重违反本公司有关制度规定的情形；

（4）根据董事会制定的《考核办法》，未通过公司年度考核，考核结果低于“良好”。

3、公司业绩考核要求

在行权期，激励对象行使已获授的股票期权除满足上述条件外，将在每个会计年度对公司进行一次业绩考核，以达到公司年度业绩目标作为激励对象行权的必要条件：

年度	业绩考核目标
2017 年度	公司净利润不低于 1200 万元，或者 2017 年度、2018 年度合计净利润不低于 3700 万元。
2018 年度	公司净利润不低于 2500 万元，或者 2018 年度及 2019 年度合计净利润不低于 6000 万元。
2019 年度	公司净利润不低于 3500 万元。

注：1、若公司 2017 年度个人考核符合行权条件但公司业绩未达到指标，则当年激励对象不行权，若 2018 年度公司业绩达到标准且 2017 年度、2018 年度合计净利润不低于 3700 万元，则 2017 年度可以与 2018 年度合并行权；

2、若 2018 年度个人考核符合行权条件但公司业绩未达到指标，则当年激励对象不行权，若 2019 年度公司业绩达到标准且 2018 年度、2019 年度合计净利润不低于 6000 万元，则 2018 年度可以与 2019 年度合并行权；

净利润指标以公司当年度经审计并公告的财务报告为准。

九、本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、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、股份拆细

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

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、股份拆细的比率（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

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

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前本公司总股本的比例）； 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 股股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的股票期权数量。

4、增发

本公司在发生增发新股的情况下，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、股份拆细

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

其中： P_0 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

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

其中： P_0 为调整前的行权价格； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前本公司总股本的比例）； P 为调整后的行权价格。

3、缩股

$$P = P_0 / n$$

其中： P_0 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

$$P = P_0 - V$$

其中： P_0 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

本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）调整的程序

本公司股东大会授权董事会，当出现前述情况时，由董事会决定调整行权价格、股票期权数量。董事会根据上述规定调整数量和行权价格后，应及时公告。

十、股票期权会计处理

根据《会计法》、《企业会计准则》等法律法规的规定，对本次股权激励计划的成本、费用进行计量和核算。

十一、授予程序及激励对象行权的程序

（一）授予程序

- 1、董事会审议通过本激励计划；
- 2、监事会核实激励对象名单；

3、董事会审议通过本激励计划后 2 个交易日内公告董事会决议（成为激励对象的董事回避表决）、本激励计划等；若应主管机关要求，公司可聘请律师对本期权计划出具法律意见书；

4、履行监管层要求的其他法定程序；

5、公司发出召开股东大会的通知；

6、股东大会审议本激励计划，监事会就激励对象名单核实情况在股东大会上作说明，并且本公司将以现场的方式召开股东大会；

7、自本公司股东大会审议通过、授予条件成就后，由董事会确认授予日并予以公告；

8、股东大会审议通过本计划后，本计划付诸实施，公司根据本计划分别与激励对象签署《授予协议》；

9、本公司董事会根据股东大会的授权办理具体的股票期权授予事宜。

（二）股票期权行权的程序

1、期权持有人在可行权日内，以《行权申请书》向公司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、公司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定向发行股票。经股转公司确认后，由登记结算公司办理登记结算事宜。激励对象行权后，涉及注册资本变更的，向公司向登记机关办理公司变更登记手续。

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、公司具有对本计划的解释和执行权，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的资格。

2、公司承诺不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。

3、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。

4、公司应当根据股票期权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。

（二）激励对象的权利与义务

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、激励对象应完成公司下达的各项任务指标。

3、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。

4、激励对象按规定锁定股份和买卖股份。

5、激励对象应按照本激励计划规定行权的资金来源为自筹资金。

6、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。

7、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，并同意由公司代扣代缴。

8、法律、法规规定的其他相关权利义务。

十三、本计划的变更与终止

（一）公司合并、分立时，各股东应在相关协议中承诺继续实施本激励计划或者允许激励对象提前行权，根据实际情况可以对计划内容进行调整，但不得无故改变激励对象、授予的股票期权数量以及行权价格和条件。确需调整计划内容的，由公司董事会提出本计划的变更议案，报经公司股东大会审议批准。但若因合并、分立导致公司解散的，未行权的股票期权取消，本激励计划终止。

（二）本公司出现下列情形之一时，本计划即行终止：

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、股转公司予以行政处罚；

3、公司股东大会决定终止本计划的；

4、中国证监会或者股转公司认定的其他情形。

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。

（三）激励对象个人情况发生变化

1、职务变更

当激励对象发生职务变更不适宜继续被激励时，公司董事会会有权对激励名单、激励对象持有的期权数量进行调整。

2、离职

激励对象主动离职的，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。已经通过行权获得的公司股份，董事会会有权指定第三方按照行权价格回购激励对象持有的公司股份，本计划有效期届满的，董事会无权指定第三方回购激励对象持有的公司股份。

公司主动与激励对象解除劳动合同的（激励对象被解雇情形除外），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。已经通过行权获得的公司股份，激励对象可以继续持，但激励对象不得以股东身份不正当干预、影响、妨碍公司股东大会的召开及决议的审议、通过和执行。

3、解雇

激励对象因违反法律、法规、任职单位规章制度被解除劳动关系，包括但不限于以下事项：

（1）在任职期间，由于受贿、索贿、侵占、盗窃、泄露经营和技术秘密等损害公司利益、声誉等违法违纪行为，给公司造成损失的；

（2）严重失职、渎职；

（3）违反法律或公司的同业竞争、竞业禁止规定；

（4）严重违反任职单位劳动制度；

（5）因犯罪被追究刑事责任的；

（6）未按公司制度要求提前报批而擅自离岗的、或不积极做好离职过渡期间本职工作的、或不积极配合办理离职移交手续的、或不积极配合办理股票回购手续的；

（7）其他违反法律法规及公司规章制度的。

当激励对象发生上述所规定情形而被任职单位解雇时，董事会会有权指定第三方按照行权价格回购激励对象持有的公司股份，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。

4、丧失劳动能力

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 6 个月内（且不超过行权期）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，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。

5、退休

激励对象因退休而离职，若在退休后 12 个月内具备行权条件的，激励对象可以行权；激励对象退休后 12 个月内不具备行权条件的，则未获准行权的期权作废。

6、死亡

（1）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 6 个月内完成行权，其未获准行权的期权作废。

（2）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）特殊事项

若在本激励计划有效期内公司在中国境内 A 股（含主板、中小板或创业板）申请公开发行股票并上市或被实施重大资产重组事宜，则行权时间和行权有效期提前至向证监会申报材料日前，股东大会授权董事会有权决定本激励计划提前行权的相关事宜。已达行权条件的期权均可提前行权，尚未达到行权条件的期权则由董事会审议决定提前行权的比例、行权时间、提前行权股票的锁定期、激励对象的考核、行权方式或统一注销等事项，股东和激励对象均不得对该等方案提出异议。

如果公司启动上述事宜，且激励对象获得提前行权资格的，则激励对象应承诺本人自获授提前行权部分的股份应满足中国证监会关于股份锁定期限的相关要求。

十四、附则

（一）本计划在公司股东大会批准之日起生效；除本激励计划另有规定或者授权董事会决定和实施的外，本激励计划相关内容的修改、补充均须经股东大会审议通过。

（二）本计划由本公司董事会负责解释。

（三）本激励计划有关条款，如与国家有关法律、法规、部门规章及规范性文件的规定相冲突，则按照国家有关法律、法规、部门规章及规范性文件的规定执行；本激励计划中未明确规定的，按照国家法律、法规、部门规章及规范性文件的规定执行。

江苏泰丰文化传播股份有限公司

董事会

2019年11月8日