

证券代码：832655

证券简称：中奥体育

主办券商：爱建证券

中奥盈谷体育发展股份有限公司
第一期股权激励计划（草案）
（修订版）（更正后）

二〇二一年十一月

中国·北京

声 明

本公司及董事、监事、高级管理人员保证本股权激励计划相关信息披露文件不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实、准确和完整承担个别及连带责任。

所有激励对象承诺：公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

特别提示

一、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》、《非上市公众公司监督管理办法》、《非上市公众公司监管指引第6号——股权激励与员工持股计划的监管要求（试行）》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件和《中奥盈谷体育发展股份有限公司章程》等规定制订。

二、本激励计划所采用的激励形式为股票期权，其股票来源为公司向激励对象定向发行中奥盈谷体育发展股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）普通股。

三、本激励计划的激励对象不存在《非上市公众公司监管指引第6号——股权激励和员工持股计划的监管要求（试行）》中规定的不得成为激励对象的情形。

四、本激励计划拟向激励对象授予不超过600万份股票期权，涉及的标的股票种类为普通股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额100,000,000股的6.0000%。本激励计划拟一次性授予全部股票期权，不存在预留部分。在满足行权条件的情况下，激励对象获授的每一份股票期权拥有在其行权期内以行权价格购买1股公司股票的权利。

在本激励计划草案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、股票拆细或缩股、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。

五、本激励计划拟授予的股票期权的行权价格为1.00元/股。

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，若公司发生派发现金红利、资本公积转增股本、派发股票红利、股票

拆细或缩股、配股等事宜，股票期权的行权价格将做相应的调整。

六、本激励计划拟授予的激励对象总人数为3人，为公告本激励计划时在公司任职的部分公司高级管理人员。

七、本激励计划有效期为股票期权授权日起至所有股票期权行权或注销之日止，最长不超过60个月。

八、本激励计划的激励对象行权资金以自筹方式解决，公司承诺不为激励对象依本激励计划行使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。

九、本激励计划须经公司股东大会审议通过后方可实施。

目录

第一章 释义	5
第二章 股权激励计划的目的	6
第三章 股权激励计划的管理机构	7
第四章 激励对象的确定依据和范围	7
第五章 股权激励计划拟授出的权益情况	10
第六章 激励对象名单及拟授出权益分配情况	11
第七章 激励计划的有效期，股票期权的授权日、可行权日、行权有效期和行权安排	11
第八章 股权激励计划的行权价格及确定方法	15
第九章 激励对象获授权益、行使权益的条件	16
第十章 股权激励计划的调整方法和程序	24
第十一章 股权激励的会计处理	26
第十二章 股权激励计划的相关程序	29
第十三章 公司、激励对象发生异动的处理	31
第十四章 公司与激励对象之间的争议解决机制	35
第十五章 公司与激励对象的权利义务	35
第十六章 附则	38

第一章 释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

释义项目		释义
中奥体育、本公司、公司、挂牌公司	指	中奥盈谷体育发展股份有限公司
本次激励计划、本激励计划、股票期权激励计划、股权激励计划	指	中奥盈谷体育发展股份有限公司第一期股权激励计划第一期股权激励计划（草案）（修订版）（更正后）
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票的权利
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得股票期权的公司（含控股子公司）高级管理人员
授权日	指	公司向激励对象授予权益的日期，授权日必须为交易日
等待期	指	股票期权授予完成之日起至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象按照激励计划设定的条件购买标的股票的行为
可行权日	指	激励对象可以开始行权的日期，可行权日必须为交易日
行权价格	指	本激励计划所确定的激励对象购买公司股票的价格
《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》
《公众公司办法》	指	《非上市公众公司监督管理办法》
《监管指引第6号》	指	《非上市公众公司监管指引第6号——股权激励与员工持股计划的监管要求（试行）》
《公司章程》	指	《中奥盈谷体育发展股份有限公司章程》

中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
股转公司、全国股转公司	指	全国中小企业股份转让系统有限责任公司
元	指	人民币元

注：本激励计划中部分合计数与各明细数之和在尾数上如有差异，系由于四舍五入所致。

第二章 股权激励计划的目的

一、股权激励计划的目的

为了建立、健全公司长效激励机制，充分调动员工的积极性，增强员工对公司的责任感、使命感和归属感，根据《公司法》、《证券法》、《非上市公众公司监督管理办法》等法律法规及《公司章程》的相关规定，制定本股票期权激励方案。通过授予公司员工股票期权的形式，建立员工激励机制，使股东利益、公司利益与员工利益紧密结合，促进公司持续、稳健、快速发展，确保公司未来发展战略和经营目标的实现。

公司未同时实施其他股权激励计划以及其他长期激励机制。

二、股权激励计划的基本原则

（一）依法合规原则

公司实施股权激励计划，应当严格按照法律、行政法规的规定履行程序，真实、准确、完整、及时地实施信息披露。任何人不得利用股权激励计划进行内幕交易、操纵证券市场等证券欺诈行为。

（二）自愿参与原则

公司实施股权激励计划应当遵循公司自主决定，员工自愿参加的原则，公司不得以摊派、强行分配等方式强制员工参加股权激励

计划。

（三）风险自担原则

股权激励计划参与者盈亏自负，风险自担，与其他投资者权益平等。

第三章 股权激励计划的管理机构

一、股东大会

股东大会作为公司的最高权力机构，负责审批本激励计划的实施、变更、终止，并授权董事会具体执行。

二、董事会

董事会作为本激励计划的执行管理机构，负责起草和修改本激励计划，报股东大会审议和批准，并在股东大会授权范围内修改本激励计划并办理本激励计划的行权等相关事宜。

三、监事会

监事会是本激励计划的监督机构，负责审核激励对象的名单，并对本激励计划的实施是否符合相关法律、行政法规、部门规章和股转公司相关业务规则等进行监督。

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

（一）激励对象确定的法律依据

本激励计划的激励对象根据《公司法》、《证券法》、《公众公司办法》、《监管指引第6号》等有关法律、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。

下列人员不得成为激励对象：

- 1、最近12个月内被股转公司或者证券交易所认定为不适当人选；
- 2、最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；
- 3、最近12个月内被中国证监会及其派出机构给予行政处罚或者采取市场禁入措施的；
- 4、被中国证监会及其派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间的；
- 5、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；
- 6、法律法规规定不得参与新三板挂牌公司或者上市公司股权激励的；
- 7、中国证监会认定的其他不得成为激励对象的。

（二）激励对象确定的职务依据

本激励计划激励对象确定的职务依据为目前公司董事、高级管理人员，不包括监事、独立董事。

（三）确定激励对象的依据

激励对象中，董事须经公司股东大会选举产生、高级管理人员须经公司董事会聘任，核心员工须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。

所有激励对象必须在本计划的考核期内在本公司或公司控股子公司全职工作，已与公司或控股子公司签署劳动合同或用工协议并在公司或公司控股子公司领取薪酬。

本计划的激励对象承诺只接受本公司激励，接受本公司授予的

股权激励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。

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的情形，公司将按本激励计划规定的形式撤销未行权的股票期权资格并终止其参与本激励计划未完的部分。

二、激励对象的范围

本激励计划的激励对象为公司的部分高级管理人员，共计3人，占公司（含控股子公司）截至2021年6月30日全部职工人数149人的2.01%。

本激励计划的激励对象不包括公司监事、独立董事。

本激励计划不包括挂牌公司控股股东、实际控制人的配偶、父母、子女。

本激励计划不存在预留权益。

三、特殊情形说明

（一）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的；

2、最近12个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚的；

3、因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查等情形。

（二）激励对象不存在以下任一情形：

1、激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间的；

2、存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形的；

- 3、最近12个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚的；
- 4、最近12个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选等；
- 5、对挂牌公司发生上述情形负有个人责任。

四、激励对象的核实

（一）公司董事会审议通过本激励计划后，公司将通过公司内部办公系统公示栏及全国股转系统平台公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10天。

（二）本次股权激励计划需公司监事会充分听取公示意见，在公示期满后对激励对象确认及名单进行审核并发表意见。

第五章 股权激励计划拟授出的权益情况

一、激励计划拟授出的权益形式

本激励计划采取的激励形式为股票期权。

二、股权激励计划的股份来源及种类

本股权激励计划的股票来源为公司向激励对象定向发行的公司普通股股票。

三、股权激励计划的股票期权数量及占公司股份总额的比例

本股权激励计划拟授予激励对象合计不超过600万股（含）股票期权，涉及的标的股票数量为不超过600万股（含），占本股权激励计划公告日公司股本总额100,000,000股的6.0000%。

在触发行权条件的前提下，激励对象获授的每一份股票期权拥有在可行权日以行权价格购买1股公司股票的权利。若激励对象不在规定的时间内行权，则视为放弃本次激励股份。激励对象获授的股

票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

第六章 激励对象名单及拟授出权益分配情况

一、激励对象名单及拟授出权益分配情况

参与本次股权激励的激励对象共计3人，激励对象名单及股票期权分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获受股票 期权数量 (份)	占授出 股票期 权总数 的比例	涉及标的 股票数量 (股)	涉及标的 股票数量 占公司目 前股本总 额的比例
1	吴振绵	董事长	2,000,000	33.33%	2,000,000	2.0000%
2	刘亚群	董事、总经理	2,000,000	33.33%	2,000,000	2.0000%
3	王瑞东	副总经理	2,000,000	33.33%	2,000,000	2.0000%
合计			6,000,000	100.00%	6,000,000	6.0000%

二、相关说明

本激励计划拟一次性授予全部股票期权，不存在预留部分。

第七章 激励计划的有效期，股票期权的授权日、可行权日、行权有效期和行权安排

一、激励计划的有效期

本股权激励计划的有效期为股票期权授予激励对象之日起至所有股票期权行权完毕或者失效之日止，最长不超过60个月。

二、激励计划的授权日

本次激励计划，授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。自股东大会审议通过本激励计划之日起60日内，公司将按照相关规定召开董事会授予股票期权，并完成登记、公告等相关程序。如公司未能在60日内完成上述工作的，将终止实施本次股权激励计划，未授予的股票期权失效。

不得在下列期间内对激励对象授出权益：

（一）公司年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟年度报告日期的，自原预约公告日前三十日起算，至公告日日终；

（二）公司业绩预告、业绩快报公告前十日内；

（三）自可能对本公司股票及其他证券品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日，至依法披露后二个交易日内；

（四）中国证监会及全国股转公司规定的其他期间。

如公司董事、高级管理人员作为被激励对象在权益授予前6个月内发生过减持股票行为，则按照《证券法》中短线交易的规定自最后一笔减持交易之日起推迟6个月授予其权益。

三、激励计划的等待期

激励对象获授的各批次股票期权适用不同的等待期，分别为自授权日起不少于12个月、24个月、36个月。

激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

四、激励计划的可行权日及行权安排

本股权激励计划授予的股票期权自等待期满后开始行权。可行权日必须为交易日，但激励对象不得在下列期间内行权：

（一）公司年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟年度报告日期的，自原预约公告日前三十日起算，至公告日日终；

（二）公司业绩预告、业绩快报公告前十日内；

（三）自可能对本公司股票及其他证券品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日，至依法披露后二个交易日内；

（四）中国证监会及全国股转公司规定的其他期间。

在可行权日内，若达到本股权激励计划规定的行权条件，激励对象应在股票期权授予日起满12个月后的48个月内分三期行权，具体行权安排如下：

行权安排	行权时间	行权比例
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	20%
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	35%
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	45%

激励对象必须在每期行权期内行权完毕。

若达不到行权条件，则当期股票期权不得行权，由公司注销。

若同时达到多个行权期的行权条件，则按照行权期安排，依次行权，两次行权期之间间隔不少于12个月。

激励对象有权放弃行权或部分行权；若符合行权条件，但未在上述行权期内全部行权的该部分股票期权（未行权部分）由公司注销。

五、禁售期

激励对象行权所获的股份的限售期为自该等股份登记至其名下

之日起三年。限售期内，激励对象所获公司股份不得转让，该等股份因公司送红股、资本公积金转增股本等方式所增加的股份亦同样锁定。

同时，激励对象应承诺在上述禁售期限届满后，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：

（一）激励对象为公司董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。

（二）激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的公司股票在买入后6个月内卖出，或者在卖出后6个月内又买入，由此所得收益归公司所有，公司董事会将收回其所得收益。

（三）若公司申请向不特定合格投资者公开发行股票并在精选层挂牌，激励对象需遵守其在中奥体育申请向不特定合格投资者公开发行股票并在精选层挂牌期间所签署的任何声明/承诺/说明，并在中奥体育在精选层挂牌后需遵守中国证监会、股转系统对精选层挂牌公司股权转让的所有限制性规定。

（四）若中奥体育IPO或转板成功，则还需遵守证监会、证券交易所的相关规定。

（五）在本股权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》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则该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。

六、其他需要说明的事项

公司于2020年2月，分别经公司第二届董事会第二十五次会议、第二届监事会第十一次会议、2020年第二次临时股东大会审议通过《公司第一期股票期权激励计划（草案）》（公告编号：2020-011）。但随着2020年初，国内外爆发新冠肺炎疫情，体育赛事及大型活动受到较大冲击，导致公司经营业务不确定性增加，公司尚未针对《公司第一期股票期权激励计划（草案）》做股票期权授予登记，也并未行权，故不存在需要进行股票期权注销的情形。

第八章 股权激励计划的行权价格及确定方法

一、行权价格

本股权激励计划的股票期权行权价格为1.00元/股。即满足行权条件后，激励对象获授的每份股票期权可在行权期内以1.00元的价格认购1股公司普通股股票。

上述行权价格系综合考虑“新三板”市场情况、公司经营现状、资产情况、成长性以及公司每股净资产等因素确定。

二、行权价格的确定方法

（一）确定方法

1、公司股票期权的行权价格不低于股票票面金额。

2、本股权激励计划的股票期权行权价格为1.00元/股。即满足行权条件后，激励对象获授的每份股票期权可在行权期内以1.00元的价格认购1股公司普通股股票。上述行权价格系参考公司每股净资产、公司的成长性、行业状况和公司2019年第一次股票发行的价格等因素综合确定。

（二）定价方式的合理性说明

1、公司股票在二级市场交易不活跃，成交量小，本计划公布前60个交易日公司股票日均换手率仅为0.00%，因此目前公司股票市场交易价格公允性不充分。本激励计划授予的股票期权的有效市场参考价主要参照了公司披露的归属于公司所有者的每股净资产。截至2020年12月31日、2021年6月30日公司归属于挂牌公司股东的每股净资产分别1.04和1.08。在此前提下，综合考量了公司所处行业、公司成长性、公司业务发展状况和公司2019年第一次股票发行的价格等多面因素，并经公司与认购对象充分沟通，最终确定了本次发行价格为1.00元/股。

2、本次股权激励的对象为公司经营决策层面的核心人员，是公司战略方向的制定者，也是公司核心业务最主要的开拓者。上述人员长期从事体育产业运营工作，相关领域的平均工作年限超过40年，具备丰富的体育经营和管理经验，特别是董事长吴振绵先生，在体育产业领域中拥有较高的知名度和认可度。对上述人员实施本次激励计划是公司激发管理效能、调动管理层积极性、增强公司凝聚力、加速公司经营目标实现的有效保障。

综上所述，本次股权激励定价依据和定价方法具有合理性，充分体现了公司进一步稳定和激励核心团队的实际激励需求，有利于公司保障人才机制，有利于公司长远稳健持续健康发展，不存在损害股东利益的情形。

第九章 激励对象获授权益、行使权益的条件

一、股票期权的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予股票期权，反之，若下列任一授予条件未达成的，则不能向激励对象授予股票期权。

（一）公司未发生如下任一情形：

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、最近一个会计年度财务报告内部控制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；

3、中国证监会或股转公司认定的不能实行股票期权激励计划的其他情形。

（二）激励对象未发生如下任一情形：

1、最近12个月内被股转公司认定为不适当人选；

2、最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

3、最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

4、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；

5、法律法规规定不得参与公司股权激励的；

6、中国证监会认定的其他情形。

除上述不得成为激励对象的情形外，本激励计划不设置其他获授权益的条件。

二、行使权益的条件

行权期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的股票期权方可行权：

（一）公司未发生如下任一情形：

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、最近一个会计年度财务报告内部控制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；

3、中国证监会或股转公司认定的不能实行股票期权激励计划的其他情形。

公司发生上述情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

（二）激励对象未发生如下任一情形：

1、最近12个月内被股转公司认定为不适当人选；

2、最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

3、最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

4、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；

5、法律法规规定不得参与公司股权激励的；

6、中国证监会认定的其他情形。

某一激励对象发生上述第（二）条规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

（三）考核指标

对于本股权激励计划所授予的股票期权，公司设置公司业绩指标和个人绩效指标作为考核指标，具体如下：

1、公司业绩指标

公司2022-2024年各年度业绩考核指标如下：

行权期	公司业绩考核指标
第一个行权期	2022年度的净利润不低于1000万元，或2022年度营业收入较上一年度的增长率不低于30%且经营活动产生的现金流净额为正。
第二个行权期	2023年度的净利润不低于1500万元，或2023年度营业收入较上一年度的增长率不低于30%且经营活动产生的现金流净额为正。
第三个行权期	2024年度的净利润不低于1500万元，或2024年度营业收入较上一年度的增长率不低于30%且经营活动产生的现金流净额为正。

注：上述所称“净利润”是指归属于挂牌公司股东的净利润，不包括少数股东损益，以该年度审计报告中的数据为准。

新冠疫情给群体聚集活动带来了深刻及深远的影响，众多赛事活动延期、暂缓或取消，公司经营也经历了重大打击，2020年下半年疫情逐步好转，体育健身需求增加，公司经营逐步恢复，2020年全年实现净利润约700万元，2021年上半年实现净利润约413万元。针对国家疫情治理及管控的措施，结合近期疫情的零星散发情况，同时公司结合自身业务特点，预计疫情等因素在未来还将对公司经营带来不确定因素。为能够充分调动激励对象的主观能动性，切实发挥激励机制作用，公司结合2020至2021年经营数据及业绩预期，本次股权激励调整方案以归属于公司股东的净利润或收入增长率等多维度指标为公司层面的考核指标，并通过计算业绩完成率设置可行权比例，具备实际上的可操作性。

标准一：2022年度的净利润不低于1000万元，2023年度的净利润不低于1500万元，2024年度的净利润不低于1500万元；标准二：

年度营业收入较上一年度的增长率不低于30%且经营活动产生的现金流净额为正。在充分考虑到疫情对经营影响的前提下，公司根据自身业务特点，并结合2020至2021年实现的财务指标，预计2022-2023年，收入和利润较去年及今年会有一定幅度的提升，预计到2024年公司进入常态化运营，各项业务基本趋于稳定，收入增长率预计可保持往年水平，但公司旗下管理的部分体育场馆依据设施设备使用年限要求，预计会发生一定的更换及维修费用，可能导致成本增加，影响当年利润，因此设定2024年的考核指标只体现收入的递增，2024年净利润与2023年持平，此设定合理，符合公司实际业务规律。

综上，经公司综合考量，本次股权激励调整方案以净利润或收入增长率等多维度指标为公司层面的考核体系，指标全面、合理、综合并具可操作性。公司业绩考核指标向下调整是符合行业环境变化、公司经营规划和盈利预测的，存在激励效果。此设定符合公司实际业务规律，调整事项具有合理性，能够更加有效的推动公司持续、稳健、快速发展，有利于公司未来发展战略和经营目标的实现，能够达到本次激励计划的考核目的。

2、个人考核要求

在本激励计划有效期内的各年度，对激励对象进行逐一考核，目前对个人绩效考核结果有合格和不合格两种。在本激励计划有效期内的各年度，激励对象个人绩效考核结果应达到合格标准。若个人绩效考核结果合格，则公司按照相应的股票期权予以办理行权，若考核不合格，股票期权不得行权，由公司注销。

激励对象在等待期内须持续在岗，且没有出现以下情形：

①严重违反公司管理制度，或给公司造成巨大经济损失，或给公司造成严重消极影响，受到公司处分的；

②激励对象自行辞职的；

③被公司解除劳动合同的；

④存在不能成为激励对象情形的。

（四）考核指标与可行权比例的关系

1、如激励对象符合个人考核要求，则公司按照各年度业绩考核指标达成情况计算各期股票期权的行权比例，确定方法如下：

第一个行权期的行权标准为：

①在满足：

（i）公司2022年度的净利润不低于1000万元；

（ii）公司2022年度营业收入较上一年度的增长率不低于30%且经营活动产生的现金流净额为正；

以上任一条件后，激励对象均可按当期已获股票期权数量100%行权；

②如公司相应考核年度未完成所设置的当年度考核净利润指标的80%且营业收入增长率未达到15%（或经营活动产生的现金流净额为负），则该行权期内激励对象已获股票期权均不得行权，由公司注销。

③如公司相应考核年度的净利润指标的完成率不低于80%，或营业收入增长率达到15%且经营活动产生的现金流净额为正，则按照当年度考核净利润指标的完成率或当年度营业收入增长率的完成比例确定可行权比例（以二者孰高为准），从而确定激励对象当期可行权的股票期权数量，具体计算公式如下：

可行权比例=当年度考核净利润指标的完成率或实际营业收入增

长率/30%×100%（以二者孰高为准；当可行权比例≥100%时，可行权比例为100%）

激励对象当期可行权的股票期权数量=已获授股票期权数量×20%×可行权比例

本期可行权但未在行权期内行权部分及不可行权部分由公司注销。

第二个行权期的行权标准为：

①在满足：

（i）公司2023年度的净利润不低于1500万元；

（ii）公司2023年度营业收入较上一年度的增长率不低于30%且经营活动产生的现金流净额为正；

以上任一条件后，激励对象均可按当期已获股票期权数量100%行权；

②如公司相应考核年度未完成所设置的当年度考核净利润指标的80%且营业收入增长率未达到15%（或经营活动产生的现金流净额为负），则该行权期内激励对象已获股票期权均不得行权，由公司注销。

③如公司相应考核年度的净利润指标的完成率不低于80%，或营业收入增长率达到15%且经营活动产生的现金流净额为正，则按照当年度考核净利润指标的完成率或当年度营业收入增长率的完成比例确定可行权比例（以二者孰高为准），从而确定激励对象当期可行权的股票期权数量，具体计算公式如下：

可行权比例=当年度考核净利润指标的完成率或实际营业收入增长率/30%×100%（以二者孰高为准；当可行权比例≥100%时，可行权比例为100%）

激励对象当期可行权的股票期权数量=已获授股票期权数量×35%×可行权比例

本期可行权但未在行权期内行权部分及不可行权部分由公司注销。

第三个行权期的行权标准为：

①在满足：

（i）公司2024年度的净利润不低于1500万元；

（ii）公司2024年度营业收入较上一年度的增长率不低于30%且经营活动产生的现金流净额为正；

以上任一条件后，激励对象均可按当期已获股票期权数量100%行权；

②如公司相应考核年度未完成所设置的当年度考核净利润指标的80%且营业收入增长率未达到15%（或经营活动产生的现金流净额为负），则该行权期内激励对象已获股票期权均不得行权，由公司注销。

③如公司相应考核年度的净利润指标的完成率不低于80%，或营业收入增长率达到15%且经营活动产生的现金流净额为正，则按照当年度考核净利润指标的完成率或当年度营业收入增长率的完成比例确定可行权比例（以二者孰高为准），从而确定激励对象当期可行权的股票期权数量，具体计算公式如下：

可行权比例=当年度考核净利润指标的完成率或实际营业收入增长率/30%×100%（以二者孰高为准；当可行权比例≥100%时，可行权比例为100%）

激励对象当期可行权的股票期权数量=已获授股票期权数量×45%×可行权比例

本期可行权但未在行权期内行权部分及不可行权部分由公司注销。

2、如激励对象不符合个人绩效指标，则激励对象所持当期股票期权不得行权。激励对象对应行权期内的股票期权作废，由公司注销。

三、绩效考核指标的科学性和合理性

本次股权激励计划的绩效考核指标包括公司业绩指标和个人考核要求两个层次，符合法律法规、《公司章程》的规定。

为了更好的激励公司管理、业务及商务推广团队创造佳绩，留住骨干人才，增强公司竞争力，确保公司未来发展战略和经营目标的实现。结合公司业务实际情况经过合理预测，本股权激励计划分别选取公司经审计的经营净利润和营业收入的增长率作为相应的业绩考核指标，该等指标能够反映公司核心主营业务的经营情况、盈利能力以及增长预期。除公司层面的业绩考核外，公司对激励对象设置了个人考核要求，确保了核心骨干人员的稳定性和经营的可持续性。

综上，公司本次股权激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，不仅有利于充分调动激励对象的积极性和创造性，促进公司核心队伍的建设，也对激励对象起到良好的约束作用，为公司未来经营战略和目标的实现提供了坚实保障。

第十章 股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

在激励对象行权前，公司如发生资本公积金转增股本、派送股票红利、缩股、增发等事项，激励对象获授的股票期权数量应进行如下调整：

（一）资本公积金转增股本、派送股票红利

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

其中：Q₀为调整前的股票期权数量；n为每股的资本公积金转增股本、派送股票红利的比率（即每股股票经转增、送股后增加的股票数量）；Q为调整后的股票期权数量。

（二）配股

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

其中：Q₀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。

（三）缩股 $Q=Q_0 \times n$

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。

（四）增发

公司在增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

二、行权价格的调整方法

在激励对象行权前，公司如发生资本公积金转增股本、派送股票红利、缩股、派息、增发等事项，未行权的股票期权的行权价格应进行调整，但调整后的期权行权价格不得为负。

（一）资本公积金转增股本、派送股票红利

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

其中：P₀为调整前的行权价格；n每股的资本公积转增股本、派

送股票红利的比率；P为调整后的行权价格。

（二）配股

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

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。

（三）缩股

$$P=P_0 \div n$$

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。

（四）派息

$$P=P_0 - V$$

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。

（五）增发

公司在增发新股的情况下，行权价格不做调整。

三、股权激励计划的调整程序

公司股东大会授权公司董事会依据本股权激励计划列明的原因调整股票期权数量和行权价格。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。

第十一章 股权激励的会计处理

一、会计处理方法

按照《企业会计准则第11号——股份支付》和《企业会计准则第22号——金融工具确认和计量》的规定，公司将在等待期的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照股票期权授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。具体处理如下：

（一）授予日会计处理：由于授予日股票期权尚不能行权，因此不需要进行相关会计处理。公司将在授予日采用Black-Scholes期权定价模型确定股票期权在授予日的公允价值；

公司选择Black-Scholes模型计算股票期权的公允价值，具体参数选取如下：

1、标的股价：1.10元/股（公司股票采取集合竞价的方式进行交易。截至公司董事会召开前一日（2021年10月21日），公司股东人数53人，公众化程度较低，交易不活跃。鉴于公司二级市场交易量，历史股票交易价格不具有代表性。因此，以公司2020年经审计的每股净资产1.04元/股作为参考指标，最终按照1.10元/股）；

2、有效期：12个月、24个月、36个月（股票期权授予登记完成之日起至各行权期首个行权日的期限）；

3、波动率：49.53%、49.87%、54.69%（分别采用A股体育概念股12个月、24个月、36个月的年化波动率）；

4、无风险利率：2.33%、2.49%、2.51%（中国国债1年期、2年期、3年期的国债利率）；

5、股息率：0%（公司取本激励计划公告前公司最近一年股息率，股息率=现金分红/股权登记日股价）。

（二）等待期会计处理：公司在等待期内的每个资产负债表日，以对可行权股票期权数量的最佳估算为基础，按照股票期权在授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关资产成本或当期费用，同时计入资本公积中的其他资本公积；

（三）可行权日之后会计处理：不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整；

（四）行权日会计处理：在行权日，如果达到行权条件，可以行权，结转行权日前每个资产负债表日确认的“资本公积-其他资本公积”；如果全部或部分股票期权未被行权而失效或作废，按照会计准则及相关规定处理。

二、预期股权激励实施对各期经营业绩的影响

本期股权激励对公司各期经营业绩影响：本次股权激励适用股份支付会计政策，将按照股票期权授予日的公允价值，确认本激励计划的股份支付费用，该等费用将在本激励计划的实施过程中按行权比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设授权日为2021年11月15日，则2021年-2024年股票期权成本摊销情况测算见下表：

授予的股票期权数量 (万份)	需摊销的总费用 (万元)	2021年 (万元)	2022年 (万元)	2023年 (万元)	2024年 (万元)
600	233.09	18.68	106.61	73.23	34.57

公司以目前信息初步估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，股票期权费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。若考虑股票期权激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发激励对象的积极性，提高经营效率，降低代理成本，本激励计划带来的公司业绩提升将高于因其带来的费用增加。

本预测数是在一定的参数取值和定价模型的基础上计算的，实际股权激励成本将根据董事会确定授权日后各参数取值的变化而变化。公司将在定期报告中披露具体的会计处理方法及其对公司财务数据的影响，具体对财务状况和经营成果的影响，应以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

第十二章 股权激励计划的相关程序

一、股权激励计划的生效程序

（一）公司董事会应当依法对本激励计划做出决议。董事会审议本激励计划时，作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事应当回避表决。董事会应当在审议通过本计划并履行公示、公告程序后，将本计划提交股东大会审议；同时提请股东大会授权，负责实施股票期权的授权、行权和注销工作。

（二）公司应当在召开股东大会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象名单，公示期不少于10天。监事会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。同时监事会及独立董事（如有）应当就本激励计划是否有利于公司持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。主办券商应当对股权激励计划草案和挂牌公司、激励对象是否符合《监管指引第6号》及有关法律法规规定出具合法合规专项意见。

（三）公司股东大会就本激励计划相关事项做出决议，必须经出席会议的股东所持表决权的2/3以上通过，并及时披露股东大会决议。

公司股东大会审议股权激励计划时，作为激励对象的股东或者

与激励对象存在关联关系的股东，应当回避表决。

（四）本激励计划经公司股东大会审议通过，且达到本激励计划规定的授予条件时，公司在规定时间内向激励对象授予股票期权。经股东大会授权后，董事会负责实施股票期权的授予、行权和注销。

二、股票期权的授予程序

（一）公司与激励对象签署《股权激励授予协议书》，以约定双方的权利义务关系。

（二）本次激励计划除约定不得成为激励对象的情形外，未设置其他获授权益的条件。因此，本次股权激励计划经股东大会审议通过后同时披露股票期权授予公告。

（三）公司授予权益后，应当向股转公司提出申请，经股转公司确认后，由证券登记结算机构办理登记事宜。

三、股票期权的行权程序

（一）在行权日前，公司应确认激励对象是否满足行权条件。董事会应当在股权激励计划规定的股票期权的行权条件得到满足后5个交易日内就股权激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就进行审议，监事会、独立董事和主办券商应当发表明确意见。对于满足行权条件的激励对象在行权条件成就公告后的15个可行权日内，向公司提交《股票期权行权申请书》的，由公司统一办理行权事宜；对于未满足条件或自愿放弃本次行权的激励对象，由公司注销其持有的该次行权对应的股票期权。

激励对象向公司提交的《股票期权行权申请书》应载明期权持有者信息、行权数量及行权价格。

（二）激励对象行权后，涉及注册资本变更的，由公司向工商登记部门办理公司变更事项的登记手续。

四、股权激励计划的变更程序

（一）公司在股东大会审议通过股权激励计划之前对其进行变更的，变更需经董事会审议通过。公司对已通过股东大会审议的股权激励计划进行变更的，变更方案应提交股东大会审议，且不得包括新增加速提前行权和降低行权价格的情形。

（二）公司应及时公告股权激励计划的变更情况，公司独立董事（如有）、监事会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见。

五、股权激励计划的终止程序

公司在股东大会审议股权激励计划之前拟终止实施股权激励的，需经董事会审议通过并披露。公司在股东大会审议通过股权激励计划之后终止实施股权激励的，应当由股东大会审议决定并披露。

主办券商应当就挂牌公司变更方案或终止实施激励是否符合本指引及相关法律法规的规定、是否存在明显损害挂牌公司及全体股东利益的情形发表专业意见，并与审议相关事宜的董事会决议公告同时披露。

六、注销程序

当出现终止实施股权激励计划或者激励对象未达到股票期权行权条件或自愿放弃本次行权时，公司应及时召开董事会审议注销股票期权方案并及时公告。

公司按照本激励计划的规定实施注销时，按股转公司关于股票期权注销的相关规定办理。

第十三章 公司、激励对象发生异动的处理

一、公司发生异动的处理

（一）公司出现下列情形之一的，本股权激励计划终止实施，激励对象根据本股权激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销：

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12个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚的；

3、因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查等情形；

4、法律法规规定不得实行股权激励的情形；

5、中国证监会、证券交易所、股转公司认定的其他需要终止股权激励计划的情形。

（二）公司发生合并、分立等情形

当公司发生合并、分立等情形时，由公司董事会在公司发生合并、分立等情形之日起5个交易日内决定是否终止实施本股权激励计划。

（三）公司控制权发生变更

当公司控制权发生变更时，由公司董事会在公司控制权发生变更之日起5个交易日内决定是否终止实施本股权激励计划。

（四）公司因本股权激励计划信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合股票期权授予条件或行权安排的，未行权的股票期权由公司注销；激励对象获授股票期权已行权的，所有激励对象应当将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

对上述事宜不负有责任的激励对象因返还利益而遭受损失的，

可按照本股权激励计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。董事会应当按照前款规定和本股权激励计划相关安排收回激励对象所得利益。

二、激励对象个人情况变化的处理

（一）激励对象发生职务变更

1、激励对象发生职务变更，但仍在公司或控股子公司任职（包括升职或平级调动）的，其已获授的股票期权仍然按照本股权激励计划规定的程序进行；若出现降职或免职的，则其已获授并已获准行权但未行权以及已行权的部分不作处理，已获授但尚未获准行权的股票期权由董事会决定按照降职或免职后对应额度进行调整，原授予股票期权数量与调整后差额部分由公司注销。

2、若激励对象担任监事或独立董事或其他不能持有公司股票的人员，则其已获授并已获准行权但未行权以及已行权股票不作处理，已获授但尚未获准行权的股票期权则不得行权，由公司注销。

3、激励对象因为触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、因失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致职务变更的，或因前述原因导致公司解除与激励对象劳动关系的，已行权但尚未转让以及已获授并已获准行权但未行权的股份，由公司零对价予以回购注销；对于已行权且已转让的股份，公司有权要求激励对象将其因本股权激励计划所得全部收益返还给公司；已获授但尚未获准行权的股票期权则不得行权，由公司注销。如因激励对象的上述行为给公司造成损失的，公司有权按照有关法律的规定要求激励对象赔偿。

（二）激励对象离职

1、激励对象合同到期且不再续约或主动辞职的，已行权股票不作处理，已获授未行权及尚未获准行权的股票期权则不得再行权，

由公司注销。

2、激励对象若因公司裁员等原因被动离职且不存在绩效不合格、过失、违法违纪等行为的，其已获授并已获准行权但未行权以及已行权股票不作处理，已获授但尚未获准行权的股票期权则不得行权，由公司注销。

（三）激励对象退休

激励对象退休返聘的，其已获授的股票期权将完全按照本股权激励计划规定的程序进行。若公司提出继续聘用要求而激励对象拒绝的，已行权股票不作处理，已获授未行权及尚未获准行权的股票期权则不得再行权，由公司注销。

若激励对象退休而离职的，其已获授并已获准行权但未行权以及已行权股票不作处理，已获授但尚未获准行权的股票期权则不得行权，由公司注销。

（四）激励对象丧失劳动能力而离职

1、激励对象因工受伤丧失劳动能力而离职的，其已获授的权益将完全按照情况发生前本股权激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件；

2、激励对象非因工受伤丧失劳动能力而离职的，其已获授并已获准行权但未行权以及已行权股票不作处理，已获授但尚未获准行权的股票期权则不得行权，由公司注销。

（五）激励对象身故

1、激励对象若因执行职务而身故的，其已获授的权益将由其指定的财产继承人或法定继承人代为享有，并按照身故前本股权激励计划规定的程序进行，其个人考核要求不再纳入行权条件；

2、激励对象若因其他原因而身故的，对激励对象已获授并已获

准行权但未行权以及已行权股票不作处理，其已行使的权益将由其指定的财产继承人或法定继承人代为享有；已获授但尚未获准行权的股票期权则不得行权，由公司注销。

（六）激励对象资格发生变化

激励对象如因出现本激励计划第九章、激励对象获授权益、行使权益的条件之“一、股票期权的授予条件”及“二、行使权益的条件”中的情形导致不再符合激励对象资格的，激励对象已获授并已获准行权但未行权以及已行权股票不作处理，已获授但尚未获准行权的股票期权则不得行权，由公司注销。

第十四章 公司与激励对象之间的争议解决机制

公司与激励对象发生争议的，按照本股权激励计划和《股票期权授予协议书》的规定解决；规定不明的，双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成，应提交北京仲裁委员会仲裁解决。

第十五章 公司与激励对象的权利义务

一、公司的权利义务

（一）公司具有对本激励计划的解释和执行权，并按本激励计划规定对激励对象进行绩效考核，若激励对象未达到本激励计划所确定的行权条件，公司将按本激励计划规定的原则，向激励对象注销其相应尚未行权的股票期权；

（二）公司有权要求激励对象按其所聘岗位的要求为公司工

作，若激励对象不能胜任所聘工作岗位或者考核不合格，或者激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、违反公司规章制度、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，激励对象尚未行权的股票期权作废，由公司注销。

（三）公司根据国家税收的相关规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其它税费；

（四）公司承诺不为激励对象按本股权激励计划获授股票期权及行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。

（五）公司应及时按照有关规定履行本激励计划申报、信息披露等义务。

（六）公司应当根据本次激励计划、中国证监会、股转公司、登记结算公司等有关规定，积极配合满足行权条件的激励对象按规定行权。但若因中国证监会、股转公司、登记结算公司的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。

（七）国家法律、行政法规以及本股权激励计划规定的其他相关权利义务。

二、激励对象的权利义务

（一）激励对象应当按公司或其子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）激励对象应当按照本股权激励计划规定行权并支付行权款项；

（三）激励对象应当保证行权资金来源于自筹资金；

（四）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。激励对象所持有的股票期权在行权前不享受投票权和表决权，也不参与股票红利、股息的分配；

（五）激励对象因本股权激励计划获得的收益，应当按照国家税收法律、法规的规定，缴纳个人所得税及其他税费；

（六）激励对象应当遵守公司或其子公司股东（大）会、董事会决议，不得从事损害或可能损害公司或其子公司以及其他股东利益的行为；

（七）激励对象任职期内，未经公司同意不得自行与其他用人单位建立劳动关系，任职期内未经公司同意不得以任何方式直接或者间接从事与公司或其子公司业务相同、相似或者有竞争关系的投资或经营活动；

（八）激励对象在行使权益后离职的，离职后两年内不得从事与公司或其子公司主营业务相同或类似的相关工作。如有违反，公司有权要求激励对象将其因本股权激励计划所得全部收益返还给公司，并承担与其因本股权激励计划所得收益同等金额的违约金；若激励对象个人给公司造成损失的，公司有权根据相关法律规定进行追偿；

（九）激励对象承诺，若因公司信息披露文件中存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将因本股权激励计划所获得的全部利益返还公司；

（十）激励对象应当遵守法律、法规、《公司章程》以及其他法律文件规定的其他义务。

三、其他说明

本股权激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将与激励对

象分别签署《股票期权授予协议书》，约定双方在本股权激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

公司确定本股权激励计划的激励对象，并不构成对员工聘用期限的承诺。公司仍按与激励对象签订的劳动合同确定对员工的聘用关系。

第十六章 附则

- 一、本股权激励计划经公司股东大会批准之日起生效。
- 二、本股权激励计划由公司董事会负责解释。
- 三、本股权激励计划未尽事宜，按照国家有关法律法规和公平、合理、有效的原则予以解决。

中奥盈谷体育发展股份有限公司

董事会

二〇二一年十一月