

证券简称：华谊兄弟

证券代码：300027

华谊兄弟传媒股份有限公司
2024 年股票期权激励计划
(草案)

二〇二四年十一月

声 明

公司及全体董事、监事、高级管理人员保证本激励计划内容不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，对本激励计划内容的真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

特别提示

一、华谊兄弟传媒股份有限公司（以下简称“公司”）依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号—业务办理》《华谊兄弟传媒股份有限公司章程》的有关规定，制定 2024 年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）。

二、本激励计划采用的激励工具为股票期权，股票来源为公司定向增发 A 股普通股。

三、本激励计划授予股票期权共计 9,139.00 万份，占本激励计划公告之日公司股本总额的 3.29%。其中，首次授予 7,311.20 万份，占本激励计划股票期权授予总额的 80.00%，占本激励计划公告之日公司股本总额的 2.64%；预留授予 1,827.80 万份，占本激励计划股票期权授予总额的 20.00%，占本激励计划公告之日公司股本总额的 0.66%。

截至本激励计划公告之日，公司全部在有效期内的股权激励计划涉及的公司股票累计不超过公司股本总额的 20.00%；本激励计划的任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的公司股票累计不超过公司股本总额的 1.00%。

自本激励计划公告之日起至激励对象获授的股票期权行权前，如公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、配股等事项的，股票期权的授予数量将进行相应调整。

四、本激励计划首次及预留授予的股票期权的行权价格为 2.85 元/股。

自本激励计划公告之日起至激励对象获授的股票期权行权前，如公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、配股、派息等事项的，股票期权的行权价格将进行相应调整。

五、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的下列情形：

（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；

（三）上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

（四）法律法规规定不得实行股权激励的情形；

（五）中国证监会认定的其他情形。

六、本激励计划首次授予的激励对象共计 187 人，包括公司董事、高级管理人员以及公司（含子公司）其他核心员工，不包括公司独立董事和监事，符合《深圳证券交易所创业板股票上市规则》第 8.4.2 条的规定，不存在不得成为激励对象的下列情形：

（一）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（二）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；

（三）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；

（四）具有《中华人民共和国公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形；

（五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形；

（六）中国证监会认定的其他情形。

预留授予的激励对象参照首次授予的激励对象的标准确定。

七、本激励计划的有效期为自股票期权首次授予登记完成之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或者注销之日止，最长不超过 48 个月。

八、公司承诺，不为激励对象依本激励计划获取有关权益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、激励对象承诺，因公司有关信息披露文件存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或者行使权益安排的，将参与本激励计划所获得的全部利益返还公司。

十、本激励计划经股东大会审议通过后方可实施。

十一、自股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内满足授予条件的，公司应当向激励对象首次授予股票期权，授予日必须为交易日，并完成登记、公告

等有关程序；公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，终止实施本激励计划，未授予的股票期权作废失效。预留的股票期权在公司 2025 年第三季度报告披露之前授出，否则作废失效。

十二、本激励计划的实施不会导致公司的股权分布不符合上市条件。

目 录

声 明.....	1
特别提示.....	2
目 录.....	5
第一章 释义.....	6
第二章 本激励计划的实施目的.....	7
第三章 本激励计划的管理机构.....	8
第四章 本激励计划的激励对象.....	9
第五章 本激励计划的股票来源、权益数量和分配情况.....	10
第六章 本激励计划的有效期、授予日、行权安排及限售规定.....	12
第七章 股票期权的行权价格及确定方法.....	15
第八章 股票期权的授予条件与行权条件.....	16
第九章 本激励计划的调整方法及程序.....	19
第十章 本激励计划的会计处理.....	21
第十一章 本激励计划的实施程序.....	22
第十二章 公司/激励对象的权利与义务.....	25
第十三章 公司/激励对象情况发生变化的处理方式.....	26
第十四章 公司与激励对象有关争议或者纠纷的解决机制.....	29
第十五章 附则.....	30

第一章 释义

以下词语如无特殊说明，具有如下含义：

华谊兄弟、公司	指	华谊兄弟传媒股份有限公司
本激励计划	指	华谊兄弟传媒股份有限公司 2024 年股票期权激励计划
股票期权	指	公司根据本激励计划的规定，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公司股票的权利
激励对象	指	参与本激励计划的人员
授予日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期，授予日必须为交易日
有效期	指	自股票期权首次授予登记完成之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或者注销之日止
等待期	指	股票期权授予登记完成至可行权的时间段
行权价格	指	激励对象行使股票期权购买公司股票的价格
行权条件	指	激励对象获授的股票期权行权所必需满足的预先确定的条件
《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》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所创业板股票上市规则》
《业务办理指南》	指	《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号—业务办理》
《公司章程》	指	《华谊兄弟传媒股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	深圳证券交易所
证券登记结算机构	指	中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司
元、万元	指	人民币元、万元

第二章 本激励计划的实施目的

为持续推进长期激励机制的建设，充分调动公司高层管理人员及核心骨干员工的积极性，吸引和留住优秀人才，有效结合股东利益、公司利益和经营者利益，使各方共同关注公司的长远发展，公司遵循收益与贡献对等的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《业务办理指南》《公司章程》的有关规定，结合实际情况，制定本激励计划。

第三章 本激励计划的管理机构

一、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。在合法、合规的前提下，股东大会可以在权限范围内授权董事会负责实施本激励计划。

二、董事会作为本激励计划的执行机构，负责本激励计划的实施。董事会薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划并报董事会审议，董事会审议通过本激励计划后，应当提请股东大会审议。经股东大会合理授权，由董事会负责实施本激励计划。

三、监事会作为本激励计划的监督机构，应当就本激励计划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。监事会应当监督本激励计划的实施是否符合有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件的规定，负责审核激励对象名单及听取公示意见。独立董事应当就本激励计划向全体股东公开征集表决权。

四、公司在股东大会审议通过本激励计划前变更本激励计划的，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、公司向激励对象授予股票期权前，监事会应当就本激励计划设定的授予条件是否成就发表明确意见。公司向激励对象授予股票期权的实际情况与本激励计划的既定安排存在差异的，监事会应当发表明确意见。

六、激励对象获授的股票期权行权前，监事会应当就本激励计划设定的行权条件是否成就发表明确意见。

第四章 本激励计划的激励对象

一、激励对象的确定依据

（一）法律依据

公司根据《公司法》《证券法》《上市规则》《业务办理指南》《公司章程》等规定，结合实际情况，确定本激励计划的激励对象。

（二）职务依据

本激励计划的激励对象包括公司董事、高级管理人员以及公司（含子公司）其他核心员工，不包括公司独立董事和监事。

二、激励对象的范围

（一）本激励计划首次授予的激励对象共计 187 人，包括公司董事、高级管理人员以及公司（含子公司）其他核心员工，不包括公司独立董事和监事。

本激励计划首次授予的激励对象包括 1 名外籍员工，任职于关键岗位，在经营管理、业务拓展方面发挥重要作用，获授权益额度与个人岗位职责相适应，符合《上市规则》《业务办理指南》的有关规定，具有合理性与必要性。

（二）预留授予的激励对象参照首次授予的激励对象的标准确定。

（三）激励对象应当在公司授予股票期权时，以及在本激励计划的考核期内于公司（含子公司）任职，并与公司（含子公司）存在劳动/劳务/聘用关系。

三、激励对象的核实

（一）本激励计划经董事会审议通过后，公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 日。

（二）监事会充分听取公示意见，核查激励对象信息，在股东大会审议本激励计划前 5 日披露公示情况说明及核查意见。激励对象名单出现调整的，应当经监事会核实。

第五章 本激励计划的股票来源、权益数量和分配情况

一、本激励计划的股票来源

本激励计划的股票来源为公司定向增发 A 股普通股。

二、授予股票期权数量

（一）本激励计划授予股票期权共计 9,139.00 万份，占本激励计划公告之日公司股本总额的 3.29%。其中，首次授予 7,311.20 万份，占本激励计划股票期权授予总额的 80.00%，占本激励计划公告之日公司股本总额的 2.64%；预留授予 1,827.80 万份，占本激励计划股票期权授予总额的 20.00%，占本激励计划公告之日公司股本总额的 0.66%。

（二）截至本激励计划公告之日，公司全部在有效期内的股权激励计划涉及的公司股票累计不超过公司股本总额的 20.00%；本激励计划的任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的公司股票累计不超过公司股本总额的 1.00%。

（三）自本激励计划公告之日起至激励对象获授的股票期权行权前，如公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、配股等事项的，股票期权的授予数量将进行相应调整。

三、授予股票期权的分配情况

本激励计划授予股票期权的分配情况如下：

序号	姓名	职务	国籍	获授数量 (万份)	占授予总量的比例	占股本总额的比例
1	胡俊逸	董事、副总经理	中国	199.00	2.18%	0.07%
2	高辉	董事、董事会秘书 副总经理	中国	199.00	2.18%	0.07%
3	王添嫻	财务负责人	中国	199.00	2.18%	0.07%
4	GOW LEIGH (赵磊)	控股子公司总经理	澳大利亚	81.20	0.89%	0.03%
5	公司（含子公司）其他核心员工 (183 人)			6,633.00	72.58%	2.39%
6	预留			1,827.80	20.00%	0.66%
合计				9,139.00	100.00%	3.29%

注 1：股票期权授予登记完成前，激励对象因离职而不得获授股票期权或者自愿放弃获授股票期权的，可由董事会将前述股票期权分配至授予的其他激励对象。

注 2：以上百分比计算结果四舍五入，保留两位小数。

注 3：以上合计数据与各明细数据相加之和在尾数上如有差异的，系四舍五入所致。

注 4：以上激励对象不包含单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女、公司独立董事和监事。

第六章 本激励计划的有效期、授予日、行权安排及限售规定

一、本激励计划的有效期

本激励计划的有效期为自股票期权首次授予登记完成之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或者注销之日止，最长不超过 48 个月。

二、本激励计划的授予日

自股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内满足授予条件的，公司应当向激励对象首次授予股票期权，授予日必须为交易日，并完成登记、公告等有关程序；公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，终止实施本激励计划，未授予的股票期权作废失效。预留的股票期权在公司 2025 年第三季度报告披露之前授出，否则作废失效。

三、本激励计划的行权安排

（一）本激励计划首次授予的股票期权的等待期分别为自首次授予登记完成之日起 15 个月、27 个月。本激励计划预留授予的股票期权的等待期分别为自预留授予登记完成之日起 12 个月、24 个月。

（二）激励对象获授的股票期权行权前不得转让、质押、抵押、担保、偿还债务等。

（三）激励对象获授的股票期权满足行权条件后可按规定行权，可行权日必须为交易日，且不得为下列期间（有关规定发生变化的，以变化后的规定为准）：

- 1、公司年度报告、半年度报告公告前十五日内；
- 2、公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；
- 3、自可能对公司证券及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日起或者在决策过程中，至依法披露之日止；
- 4、中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

（四）本激励计划首次授予的股票期权的行权安排如下：

行权安排	行权时间	行权比例
------	------	------

第一个行权期	自首次授予登记完成之日起 15 个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起 27 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自首次授予登记完成之日起 27 个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起 39 个月内的最后一个交易日当日止	50%

（五）本激励计划预留授予的股票期权的行权安排如下：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自预留授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自预留授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

（六）激励对象已获授但尚未行权的股票期权由于公司实施资本公积转增股本、派发股票红利、配股而增加的权益同时受行权条件约束，且行权前不得转让、质押、抵押、担保、偿还债务等。如相应股票期权不得行权的，因前述原因获得的权益亦不得行权。

（七）各行权期内，当期可行权但未行权或者未满足当期行权条件的股票期权不得行权，由公司注销。

四、本激励计划的限售规定

激励对象获授的股票期权行权后，激励对象转让因此而取得的公司股份不再设置限售期，依据《公司法》《证券法》《公司章程》等有关规定执行，具体如下：

（一）激励对象为公司董事及/或高级管理人员的，在就任时确定的任期内和任期届满后 6 个月内，每年转让的股份不得超过所持有公司股份总数的 25%；在离职后 6 个月内，不得转让所持有的公司股份。

（二）激励对象为公司董事及/或高级管理人员及其配偶、父母、子女的，将持有的公司股份在买入后 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。

（三）激励对象为公司董事及/或高级管理人员的，减持公司股份需遵守《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事、监

事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 18 号—股东及董事、监事、高级管理人员减持股份》《公司章程》等有关规定；有关规定发生变化的，需遵守变化后的规定。

第七章 股票期权的行权价格及确定方法

一、股票期权的行权价格

本激励计划首次及预留授予的股票期权的行权价格为 2.85 元/股。即满足行权条件后，激励对象可以每股 2.85 元的价格购买公司定向增发的 A 股普通股。

二、股票期权行权价格的确定方法

本激励计划首次及预留授予的股票期权的行权价格不低于公司股票的票面金额，且不低于下列价格的较高者：

（一）本激励计划公告前 1 个交易日公司股票交易均价（前 1 个交易日公司股票交易总额/前 1 个交易日公司股票交易总量），为每股 2.85 元；

（二）本激励计划公告前 120 个交易日公司股票交易均价（前 120 个交易日公司股票交易总额/前 120 个交易日公司股票交易总量），为每股 2.49 元。

第八章 股票期权的授予条件与行权条件

一、股票期权的授予条件

同时满足下列条件的，公司应当向激励对象授予股票期权；未满足下列任一条件的，公司不得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、上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；
- 4、法律法规规定不得实行股权激励的情形；
- 5、中国证监会认定的其他情形。

（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、高级管理人员的情形；
- 5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形；
- 6、中国证监会认定的其他情形。

二、股票期权的行权条件

各行权期内，同时满足下列条件的，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、上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

4、法律法规规定不得实行股权激励的情形；

5、中国证监会认定的其他情形。

（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、高级管理人员的情形；

5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形；

6、中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第（一）条规定情形之一的，所有激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；某一激励对象发生上述第（二）条规定情形之一的，该激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（三）公司层面业绩考核

本激励计划设置公司层面业绩考核，首次及预留授予的股票期权行权对应的考核年度为 2025 年、2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，具体如下：

行权安排	业绩考核
第一个行权期	以 2024 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 10.00%
第二个行权期	以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 21.00%

注 1：上述“营业收入”指标以经审计的公司合并财务报表数据作为计算依据。

注 2：上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

各行权期内，公司未满足相应业绩考核的，所有激励对象当期计划行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（四）个人层面绩效考核

本激励计划设置个人层面绩效考核，按公司有关制度实施。首次及预留授予的股票期权行权对应的考核年度为 2025 年、2026 年两个会计年度，每个会计年

度考核一次。各行权期内，公司依据激励对象于相应考核年度的个人绩效考核结果，确认当期个人层面可行权比例，具体如下：

个人绩效考核结果	合格	不合格
个人层面可行权比例	100%	0%

各行权期内，公司满足相应业绩考核，且激励对象满足相应绩效考核的，激励对象当期计划行权的股票期权可全部行权；激励对象未满足相应绩效考核的，激励对象当期计划行权的股票期权不得行权，由公司注销。

三、考核体系的科学性和合理性说明

本激励计划的考核体系包括公司层面业绩考核和个人层面绩效考核，符合《管理办法》等有关规定。

本激励计划设置公司层面业绩考核，以营业收入作为考核指标，能够有效预测公司经营业务的拓展趋势和成长性，真实反映公司经营业务的市场占有能力，具体考核的设定已充分考虑宏观经济环境、行业发展及市场竞争情况、公司经营现状及发展规划等有关因素。

除设置公司层面业绩考核之外，为进一步提高激励与约束性，本激励计划设置个人层面绩效考核，与激励对象的工作绩效表现相挂钩，能够对激励对象的工作绩效表现做出较为准确、全面的评价。公司根据激励对象的个人绩效考核结果，确定激励对象获授的股票期权是否达到行权条件。

综上，本激励计划的考核体系科学、合理，具有全面性、综合性和可操作性，能够充分调动激励对象的工作积极性和创造性，为公司发展战略和经营目标的实现提供坚实保障。

第九章 本激励计划的调整方法及程序

一、股票期权授予数量的调整方法

自本激励计划公告之日起至激励对象获授的股票期权行权前，如公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、配股等事项的，股票期权的授予数量将进行相应调整。调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利

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

其中： Q_0 为调整前的股票期权授予数量； n 为每股资本公积转增股本、派送股票红利的比例； Q 为调整后的股票期权授予数量。

（二）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授予数量； P_1 为股权登记日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例； Q 为调整后的股票期权授予数量。

（三）派息、增发新股

公司发生派息或者增发新股事项的，股票期权的授予数量不做调整。

二、股票期权行权价格的调整方法

自本激励计划公告之日起至激励对象获授的股票期权行权前，如公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、配股、派息等事项的，股票期权的行权价格将进行相应调整。调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利

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

其中： P_0 为调整前的股票期权行权价格； n 为每股资本公积转增股本、派送股票红利的比例； P 为调整后的股票期权行权价格。

（二）配股

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

其中： P_0 为调整前的股票期权行权价格； P_1 为股权登记日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例； P 为调整后的股票期权行权价格。

（三）派息

$$P=P_0-V$$

其中： P_0 为调整前的股票期权行权价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的股票期权行权价格。

（四）增发新股

公司发生增发新股事项的，股票期权的行权价格不做调整。

三、本激励计划的调整程序

股东大会授权董事会，当出现上述情形时，调整股票期权的授予数量及/或行权价格；公司应当聘请律师事务所就上述调整事项是否符合《管理办法》《公司章程》和本激励计划的有关规定出具法律意见书；上述调整事项经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告法律意见书。

第十章 本激励计划的会计处理

根据《企业会计准则第 11 号—股份支付》《企业会计准则第 22 号—金融工具确认和计量》的有关规定，公司将在股票期权等待期内的每个资产负债表日，根据符合股票期权行权资格的激励对象人数变动情况、股票期权行权条件的达成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，按授予日股票期权公允价值，将当期取得的服务计入有关成本及/或费用和资本公积。

一、股票期权公允价值的确定方法

公司选择 Black-Scholes 模型对股票期权公允价值进行预测算（授予日正式测算），有关参数取值如下：

- （一）标的股价：2.90 元/股（假设为授予日公司股票收盘价）；
- （二）有效期：15 个月、27 个月（股票期权授予登记完成日至各行权期可行权日的期限）；
- （三）历史波动率：26.85%、22.54%（深证综指波动率）；
- （四）无风险利率：1.37%、1.41%（中债国债到期收益率）；
- （五）股息率：0.57%（公司所属申万行业“传媒—影视院线”股息率）。

二、激励成本对公司经营业绩的影响

假设公司于 2024 年 12 月向激励对象首次授予股票期权 7,311.20 万份，产生的激励成本将根据本激励计划的行权安排分期摊销，预计对公司有关期间经营业绩的影响如下：

激励总成本 (万元)	2024 年 (万元)	2025 年 (万元)	2026 年 (万元)	2027 年 (万元)
2,960.76	150.74	1,808.83	884.57	116.62

注 1：上述预计结果不代表实际会计成本，实际会计成本除与实际授予日情况有关之外，还与实际生效和失效的股票期权数量有关。

注 2：实施本激励计划产生的激励成本对公司经营业绩的影响以经审计的数据为准。

经初步预计，一方面，实施本激励计划产生的激励成本将对公司的经营业绩有所影响；另一方面，实施本激励计划能够有效激发激励对象的工作积极性和创造性，从而提高公司的经营效率，提升公司的内在价值。

第十一章 本激励计划的实施程序

一、本激励计划的生效程序

（一）董事会薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划，并提交董事会审议。

（二）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者与激励对象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激励计划并履行公告程序后，提请股东大会审议本激励计划，包括提请股东大会授权董事会负责实施股票期权的授予登记、调整、行权、注销事项。

（三）监事会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明确意见。

（四）本激励计划经股东大会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东大会前，内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 日。监事会充分听取公示意见，核查激励对象信息，在股东大会审议本激励计划前 5 日披露公示情况说明及核查意见。激励对象名单出现调整的，应当经监事会核实。

（五）独立董事应当就本激励计划向全体股东公开征集表决权。股东大会应当对《管理办法》第九条规定的股权激励计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的 2/3 以上通过，单独统计并披露除公司董事、监事、高级管理人员、单独或者合计持有公司 5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。股东大会审议本激励计划时，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。

（六）本激励计划经股东大会审议通过后，达到本激励计划设定的授予条件时，公司应当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登记、调整、行权、注销事项。

二、本激励计划的授予程序

（一）公司向激励对象授予股票期权前，董事会应当就本激励计划设定的授予条件是否成就进行审议，监事会应当发表明确意见，律师事务所应当对本激励计划设定的授予条件是否成就出具法律意见书。

（二）监事会应当对董事会确定的授予日及授予激励对象名单进行核实并发表明确意见。

（三）公司向激励对象授予股票期权的实际情况与本激励计划的既定安排存在差异的，监事会应当发表明确意见，律师事务所应当出具法律意见书。

（四）自股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内满足授予条件的，公司应当向激励对象首次授予股票期权，授予日必须为交易日，并完成登记、公告等有关程序；公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，终止实施本激励计划，未授予的股票期权作废失效。预留的股票期权在公司 2025 年第三季度报告披露之前授出，否则作废失效。

（五）公司为激励对象办理股票期权登记事项，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理。

三、本激励计划的行权程序

（一）激励对象获授的股票期权行权前，董事会应当就本激励计划设定的行权条件是否成就进行审议，监事会应当发表明确意见，律师事务所应当对本激励计划设定的行权条件是否成就出具法律意见书。

（二）各行权期内，激励对象获授的股票期权满足行权条件的，公司可按规定办理股票期权行权事项；未满足行权条件的股票期权或者满足行权条件但激励对象未行权的股票期权不得行权，由公司注销；公司应当及时披露董事会决议公告，同时披露监事会意见、法律意见书及实施情况公告。

（三）公司为激励对象办理股票期权行权事项，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理。

四、本激励计划的变更程序

（一）公司在股东大会审议本激励计划前变更本激励计划的，应当由董事会审议通过。

（二）公司在股东大会审议通过本激励计划后变更本激励计划的，应当由股东大会审议通过，且不得包括下列情形：

- 1、导致股票期权提前行权的情形；
- 2、降低股票期权行权价格的情形（本激励计划规定的情形除外）。

（三）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。律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》等有关规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形出具法律意见书。

五、本激励计划的终止程序

（一）公司在股东大会审议本激励计划前终止实施本激励计划的，应当由董事会审议通过。

（二）公司在股东大会审议通过本激励计划后终止实施本激励计划的，应当由股东大会审议通过。

（三）律师事务所应当就公司终止实施本激励计划是否符合《管理办法》等有关规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形出具法律意见书。

（四）股东大会或者董事会审议通过终止实施本激励计划，或者股东大会未审议通过本激励计划的，自有关决议公告之日起 3 个月内，公司不得再次审议股权激励计划。

第十二章 公司/激励对象的权利与义务

一、公司的权利与义务

（一）公司享有本激励计划的解释权和执行权，按本激励计划的有关规定对激励对象进行考核。

（二）公司不为激励对象依本激励计划获取有关权益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）公司应当按照有关规定及时履行本激励计划的申报、信息披露等义务。

（四）各行权期内，激励对象获授的股票期权满足行权条件的，公司应当根据本激励计划及中国证监会、证券交易所、证券登记结算机构等有关机构的规定，积极配合激励对象办理股票期权行权事项；因中国证监会、证券交易所、证券登记结算机构等有关机构导致激励对象未能按自身意愿完成股票期权行权事项，给激励对象造成损失的，公司不承担任何责任。

（五）法律、行政法规、部门规章、规范性文件和本次激励计划规定的其他权利与义务。

二、激励对象的权利与义务

（一）激励对象应当按所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德。

（二）激励对象参与本激励计划的资金来源为合法自筹资金。

（三）激励对象获授的股票期权行权前不得转让、质押、抵押、担保、偿还债务等。

（四）激励对象参与本激励计划所获利益，应当按国家税收政策的有关规定缴纳个人所得税及其他税费。

（五）因公司有关信息披露文件存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或者行使权益安排的，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；激励对象获授的股票期权已行权的，由公司收回激励对象参与本激励计划所获得的全部利益。

（六）法律、行政法规、部门规章、规范性文件和本次激励计划规定的其他权利与义务。

第十三章 公司/激励对象情况发生变化的处理方式

一、公司情况发生变化的处理方式

（一）公司出现下列情形之一的，本激励计划不做变更：

- 1、公司控制权变更；
- 2、公司合并、分立。

（二）公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，所有激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，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、上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；
- 4、法律法规规定不得实行股权激励的；
- 5、中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

（三）因公司有关信息披露文件存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或者行使权益安排的，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；激励对象获授的股票期权已行权的，由公司收回激励对象参与本激励计划所获得的全部利益。

二、激励对象情况发生变化的处理方式

（一）激励对象出现下列情形之一的，自该情形发生之日起，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销：

- 1、最近 12 个月内被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、高级管理人员的情形；

5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形；

6、中国证监会认定的其他情形。

（二）激励对象发生职务变更，但仍在公司（含子公司）任职的，自该情形发生之日起，其已获授但尚未行权的股票期权不做处理。激励对象因触犯法律法规、违反职业道德、泄露机密、失职或者渎职等行为损害公司（含子公司）利益或者声誉而导致发生职务变更的，自该情形发生之日起，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；其获授的股票期权已行权的，返还参与本激励计划所获得的全部利益。

（三）激励对象与公司（含子公司）解除劳动/劳务/聘用关系的，自该情形发生之日起，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。激励对象因触犯法律法规、违反职业道德、泄露机密、失职或者渎职等行为损害公司（含子公司）利益或者声誉而导致与公司（含子公司）解除劳动/劳务/聘用关系的，自该情形发生之日起，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；其获授的股票期权已行权的，返还参与本激励计划所获得的全部利益。

（四）激励对象因工受伤丧失劳动能力而离职的，自该情形发生之日起，其已获授但尚未行权的股票期权不做处理，个人层面绩效考核不再纳入行权条件。激励对象非因工受伤丧失劳动而离职的，自该情形发生之日起，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（五）激励对象因工而身故的，自该情形发生之日起，其已获授但尚未行权的股票期权可不做处理，由继承人予以继承，个人层面绩效考核不再纳入行权条件。激励对象非因工而身故的，自该情形发生之日起，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（六）激励对象退休且不再继续为公司（含子公司）提供服务的，自该情形发生之日起，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（七）公司失去对激励对象所在公司下属企业（含子公司）的控制权，激励对象仍留在该企业任职的，自该情形发生之日起，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（八）有关规定明确由董事会决议通过的事项除外，其他事项可由董事长或者其授权的适当人士代表董事会直接行使，包括但不限于具体情形的认定及相应

的处理方式。

第十四章 公司与激励对象有关争议或者纠纷的解决机制

公司与激励对象因执行本激励计划所发生的有关争议或者纠纷，双方应当协商解决。自有关争议或者纠纷发生之日起 60 日内双方未能协商解决的，双方均有权向公司住所地有管辖权的人民法院提请诉讼解决。

第十五章 附则

一、本激励计划经股东大会审议通过后方可实施。

二、激励对象参与本激励计划不构成公司（含子公司）与激励对象的劳动/劳务/聘用关系的任何承诺，仍按公司（含子公司）与激励对象签订的劳动/劳务/聘用合同的有关约定执行。

三、本激励计划依据的法律、行政法规、部门规章、规范性文件等发生变化的，以变化后的规定为准。

四、本激励计划由董事会负责解释。

华谊兄弟传媒股份有限公司董事会

二零二四年十一月二十日