游族网络股份有限公司 2021 年股票期权激励计划首次授予激励对象名单

一、激励对象获授的股票期权分配情况

职务	获授的股票期权数量(万份)	占授予股票期权总数的比例	占本激励计划公告日股本总额的比例
中层管理人员及核心骨干(138 人)	954.50	80.68%	1.04%
首次授予合计	954.50	80.68%	1.04%
预留	228.62	19.32%	0.25%
合计	1,183.12	100%	1.29%

注：1、公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 10%。本激励计划中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均未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1%。

2、本计划激励对象不包括独立董事、监事及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

3、上述合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

二、中层管理人员及核心骨干(排名不分先后)

序号	姓名	职务
1	白露	中层管理人员及核心骨干
2	曹家骏	中层管理人员及核心骨干
3	陈俊	中层管理人员及核心骨干
4	陈磊	中层管理人员及核心骨干
5	陈亮亮	中层管理人员及核心骨干
6	丁阁飞	中层管理人员及核心骨干
7	丁桂东	中层管理人员及核心骨干
8	丁一舟	中层管理人员及核心骨干
9	段露丽	中层管理人员及核心骨干
10	符晶亮	中层管理人员及核心骨干
11	付山洋	中层管理人员及核心骨干
12	高能	中层管理人员及核心骨干
13	龚潇	中层管理人员及核心骨干
14	过恺杰	中层管理人员及核心骨干
15	韩耀铭	中层管理人员及核心骨干
16	华长茁	中层管理人员及核心骨干
17	黄震坤	中层管理人员及核心骨干
18	季诚坤	中层管理人员及核心骨干
19	贾彦龙	中层管理人员及核心骨干
20	江兆然	中层管理人员及核心骨干
21	蒋楷	中层管理人员及核心骨干
22	金光	中层管理人员及核心骨干
23	孔德凤	中层管理人员及核心骨干
24	兰海涛	中层管理人员及核心骨干
25	李佳	中层管理人员及核心骨干
26	李黎	中层管理人员及核心骨干
27	李齐强	中层管理人员及核心骨干
28	李旗	中层管理人员及核心骨干
29	李霜	中层管理人员及核心骨干
30	李翔	中层管理人员及核心骨干
31	李潇林	中层管理人员及核心骨干
32	李一帆	中层管理人员及核心骨干
33	李豫生	中层管理人员及核心骨干
34	李志勇	中层管理人员及核心骨干
35	李智轩	中层管理人员及核心骨干
36	梁超	中层管理人员及核心骨干
37	梁琳敏	中层管理人员及核心骨干
38	廖嘉茵	中层管理人员及核心骨干
39	廖志宁	中层管理人员及核心骨干
40	林力	中层管理人员及核心骨干
41	林一豪	中层管理人员及核心骨干
42	刘宝珠	中层管理人员及核心骨干
43	刘陈凯	中层管理人员及核心骨干
44	刘海麟	中层管理人员及核心骨干
45	刘龙涛	中层管理人员及核心骨干
46	刘猛	中层管理人员及核心骨干
47	卢松涛	中层管理人员及核心骨干
48	卢易	中层管理人员及核心骨干
49	陆芝羿	中层管理人员及核心骨干
50	马寅龙	中层管理人员及核心骨干
51	米欢欢	中层管理人员及核心骨干
52	苗露	中层管理人员及核心骨干
53	潘培辉	中层管理人员及核心骨干
54	钱骁	中层管理人员及核心骨干
55	邱峤杰	中层管理人员及核心骨干
56	任博睿	中层管理人员及核心骨干
57	沈超	中层管理人员及核心骨干
58	沈俊彦	中层管理人员及核心骨干
59	沈奇涵	中层管理人员及核心骨干
60	盛世凯	中层管理人员及核心骨干
61	施敏	中层管理人员及核心骨干
62	施文杰	中层管理人员及核心骨干
63	苏芸	中层管理人员及核心骨干
64	栗大海	中层管理人员及核心骨干
65	孙雷	中层管理人员及核心骨干
66	唐思遥	中层管理人员及核心骨干
67	唐永强	中层管理人员及核心骨干
68	唐勇	中层管理人员及核心骨干
69	汪燕军	中层管理人员及核心骨干
70	王迪	中层管理人员及核心骨干
71	王海波	中层管理人员及核心骨干
72	王浩翔	中层管理人员及核心骨干
73	王贺军	中层管理人员及核心骨干
74	王欢	中层管理人员及核心骨干
75	王金星	中层管理人员及核心骨干
76	王瑾瑜	中层管理人员及核心骨干
77	王磊	中层管理人员及核心骨干
78	王理磊	中层管理人员及核心骨干
79	王琦	中层管理人员及核心骨干
80	王诗宇	中层管理人员及核心骨干
81	王伟光	中层管理人员及核心骨干
82	王晓勇	中层管理人员及核心骨干
83	王宜	中层管理人员及核心骨干
84	王莹杰	中层管理人员及核心骨干
85	魏威	中层管理人员及核心骨干
86	魏巍	中层管理人员及核心骨干
87	曹磊	中层管理人员及核心骨干
88	夏金	中层管理人员及核心骨干
89	邢杰	中层管理人员及核心骨干
90	徐淀胜	中层管理人员及核心骨干
91	徐庆	中层管理人员及核心骨干
92	徐勇	中层管理人员及核心骨干
93	许爱兰	中层管理人员及核心骨干
94	许俊豪	中层管理人员及核心骨干
95	许理峰	中层管理人员及核心骨干
96	许爽艳	中层管理人员及核心骨干
97	薛博威	中层管理人员及核心骨干
98	黄晓君	中层管理人员及核心骨干
99	严汇斐	中层管理人员及核心骨干
100	杨帆	中层管理人员及核心骨干
101	杨磊	中层管理人员及核心骨干
102	杨磊	中层管理人员及核心骨干
103	杨文峰	中层管理人员及核心骨干
104	杨曦	中层管理人员及核心骨干
105	杨小荣	中层管理人员及核心骨干
106	杨友发	中层管理人员及核心骨干
107	姚锐华	中层管理人员及核心骨干
108	余泓川	中层管理人员及核心骨干
109	余华松	中层管理人员及核心骨干
110	余晓清	中层管理人员及核心骨干
111	郁珉	中层管理人员及核心骨干
112	袁晟	中层管理人员及核心骨干
113	袁锋峰	中层管理人员及核心骨干
114	昝志	中层管理人员及核心骨干
115	张帆	中层管理人员及核心骨干
116	张海波	中层管理人员及核心骨干
117	张海东	中层管理人员及核心骨干
118	张涵清	中层管理人员及核心骨干
119	张俊龙	中层管理人员及核心骨干
120	张磊	中层管理人员及核心骨干
121	张鹏	中层管理人员及核心骨干
122	张文一	中层管理人员及核心骨干
123	张昭芳	中层管理人员及核心骨干
124	赵斐姗	中层管理人员及核心骨干
125	赵雪	中层管理人员及核心骨干
126	赵寅	中层管理人员及核心骨干
127	赵宇	中层管理人员及核心骨干
128	郑宇	中层管理人员及核心骨干
129	周家骥	中层管理人员及核心骨干
130	周旋人	中层管理人员及核心骨干
131	朱佳铭	中层管理人员及核心骨干
132	朱俊	中层管理人员及核心骨干
133	朱梦静	中层管理人员及核心骨干
134	朱伟	中层管理人员及核心骨干
135	朱颖	中层管理人员及核心骨干
136	诸文	中层管理人员及核心骨干
137	庄雯雯	中层管理人员及核心骨干
138	邹莹莹	中层管理人员及核心骨干

上市公司股权激励计划自查表

公司简称：游族网络　　股票代码：002174　　独立财务顾问：上海荣正投资咨询股份有限公司

序号	事项	是否存在该事项(是/否/不适用)	备注
上市公司合规性要求			
1	最近一个会计年度财务会计报告是否未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	是	
2	最近一个会计年度财务报告内部控制报告是否未被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告	是	
3	上市后最近 36 个月内是否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	否	
4	是否不存在其他不适宜实施股权激励的情形	是	
5	是否已经建立绩效考核体系和考核办法	是	
6	是否未为激励对象提供贷款以及其他任何形式的财务资助	是	
激励对象合规性要求			
7	是否未包括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	是	
8	是否未包括独立董事、监事	是	
9	是否最近 12 个月内未被证券交易所认定为不适当人选	是	
10	是否最近 12 个月内未被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选	是	
11	是否最近 12 个月内未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	是	
12	是否不存在《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形	是	
13	是否不存在其他不适宜成为激励对象的情形	是	
14	激励名单是否经监事会核实	是	
股权激励计划合规性要求			
15	上市公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计是否未超过公司股本总额的 10%	是	
16	单一激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划累计获授股票是否未超过公司股本总额的 1%	是	
17	激励对象预留权益比例是否未超过本次股权激励计划拟授予权益数量的 20%	是	
18	激励对象为董事、高管的，股权激励计划草案是否已列明其姓名、职务、获授数量	是	
19	激励对象为董事、高管的，是否设立绩效考核指标作为激励对象行使权益的条件	是	
20	股权激励计划的有效期从首次授予权益日起是否未超过 10 年	是	
21	股权激励计划草案是否由薪酬与考核委员会负责拟定	是	
股权激励计划披露完整性要求			
22	股权激励计划所规定事项是否完整	是	
	(1)对照《管理办法》的相关规定，逐条说明是否存在上市公司不得实行股权激励以及激励对象不得参与股权激励的情形；说明股权激励计划的实施是会否会导致上市公司股权分布不符合上市条件	是	
	(2)股权激励计划的目的、激励对象的确定依据和范围	是	
	(3)拟授出的权益数量，股权激励计划拟授涉及的标的予股票种类、的来源、权益数量及占上市公司股本总额的比例百分比；若分次实施的，每次拟授出予的权益数量，涉及的标的股票数量及占上市公司股本总额的比例百分比；设置预留权益的，拟预留的权益数量及占股权激励计划权益总额的比例百分比；所有在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计是否超过公司股本总额的 10%及其计算过程的说明	是	
	(4)除预留部分外，激励对象为公司董事、高级管理人员的，应披露其姓名、职务、各自可获授的权益数量、占股权激励计划拟授予权益总量的比例；其他激励对象(各自或者按适当分类)可获授的权益数量及占股权激励计划拟授出权益总量的比例；单个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是否超过公司股本总额 1%的说明	是	
	(5)股权激励计划的有效期、股票期权的、授权日或授权日的确定方式、可行权日、行权有效期和行权安排，限制性股票的授予日、限售期和解除限售锁定期安排等	是	
	(6)限制性股票的授予价格、股票期权的行权价格及其确定方法。如采用《管理办法》第二十三条、第二十九条规定的方法以外的其他方法确定授予价格、行权价格的，应当对定价依据及定价方式作出说明，聘请独立财务顾问核查并对股权激励计划的可行性、是否有利于上市公司的持续发展、相关定价依据和定价方法的合理性、是否损害上市公司利益以及对股东利益的影响发表明确意见并披露	是	
	(7)激励对象获授权益、行使权益的条件。拟分次授出或者行使权益的，应当披露激励对象每次获授或者行使权益的条件；对设立条件所涉及的指标定义、计算标准等的说明；约定授予权益、行使权益条件未成就时，相关权益不得递延至下期；如激励对象包括董事和高管，应当披露激励对象行使权益的绩效考核指标；披露激励对象行使权益的绩效考核指标的，应充分披露所设定指标的科学性和合理性；公司同时实行多期股权激励计划的，后期激励计划公司业绩指标如低于前期激励计划，应当充分说明原因及合理性	是	
	(8)公司授予权益及激励对象行使权益的程序；当中，应明确上市公司不得授出限制性股票以及激励对象不得行使权益的期间	是	
	(9)股权激励计划所涉及的权益数量、行权价格的调整方法和程序(例如实施利润分配、配股等方案时的调整方法)	是	
	(10)股权激励会计处理方法，限制性股票或股票期权公允价值的确定方法，估值模型重要参数取值及其合理性，实施股权激励应当计提费用及对上市公司经营业绩的影响	是	
	(11)股权激励计划的变更、终止	是	
	(12)公司发生控制权变更、合并、分立、激励对象发生职务变更、离职、死亡等事项时如何实施股权激励计划	是	
	(13)公司与激励对象各自的权利义务，相关纠纷或争端解决机制	是	
	(14)上市公司有关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的承诺；激励对象有关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行使权益情况下全部利益返还公司的承诺。上市公司权益回购注销和收益收回程序的触发标准和时点、回购价格和收益的计算原则、操作程序、完成期限等	是	
绩效考核指标是否符合相关要求			
23	是否包括公司业绩指标和激励对象个人绩效指标	是	
24	指标是否客观公开、清晰透明，符合公司的实际情况，是否有利于促进公司竞争力的提升	是	
25	以同行业可比公司相关指标作为对照依据的，选取的对照公司是否不少于 3 家	不适用	
26	是否说明设定指标的科学性和合理性	是	
限售期、行权期合规性要求			
27	限制性股票授予日与首次解除解限日之间的间隔是否不少于 12 个月	不适用	
28	每期解除限售时限是否不少于 12 个月	不适用	
29	各期解除限售的比例是否未超过激励对象获授限制性股票总额的 50%	不适用	
30	股票期权授权日与首次可以行权日之间的间隔是否不少于 12 个月	是	
31	股票期权后一行权期的起算日是否不早于前一行权期的届满日	是	
32	股票期权每期行权时限是否不少于 12 个月	是	
33	股票期权每期可行权的股票期权比例是否未超过激励对象获授股票期权总额的 50%	是	
独立董事、监事会及中介机构专业意见合规性要求			
34	独立董事、监事会是否就股权激励计划是否有利于上市公司的持续发展、是否存在明显损害上市公司及全体股东利益发表意见	是	
35	上市公司是否聘请律师事务所出具法律意见书，并按照管理办法的规定发表专业意见	是	
	(1)上市公司是否符合《管理办法》规定的实行股权激励的条件	是	
	(2)股权激励计划的内容是否符合《管理办法》的规定	是	
	(3)股权激励计划的拟订、审议、公示等程序是否符合《管理办法》的规定	是	
	(4)股权激励对象的确定是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定	是	
	(5)上市公司是否已按照中国证监会的相关要求履行信息披露义务	是	
	(6)上市公司是否未为激励对象提供财务资助	是	
	(7) 股权激励计划是否不存在明显损害上市公司及全体股东利益和违反有关法律、行政法规的情形	是	
	(8)拟作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事是否根据《管理办法》的规定进行了回避	不适用	
	(9)其他应当说明的事项	是	
36	上市公司如聘请独立财务顾问，独立财务顾问报告所发表的专业意见是否完整，符合管理办法的要求	是	
审议程序合规性要求			
37	董事会表决股权激励计划草案时，关联董事是否回避表决	不适用	
38	股东大会审议股权激励计划草案时，关联股东是否拟回避表决	是	
39	是否不存在重大无先例事项	是	

本公司保证所填写的情况真实、准确、完整、合法，并承担因所填写情况有误产生的一切法律责任。

2021 年 6 月 3 日

证券代码：002174　　证券简称：游族网络　　公告编号：2021-064

游族网络股份有限公司 关于第二期员工持股计划草案及管理办法修订说明的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

游族网络股份有限公司(以下简称“公司”)于 2021 年 6 月 3 日召开公司第五届董事会第四十一次会议审议通过了《关于修订公司<第二期员工持股计划(草案)>及其摘要的议案》和《关于修订公司<第二期员工持股计划管理办法>的议案》，同意公司根据中国证券监督管理委员会发布的《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》、深圳证券交易所发布的《上市公司信息披露指引第 4 号——员工持股计划》及公司实际情况，对公司《第二期员工持股计划(草案)》及其摘要、公司《第二期员工持股计划管理办法》进行部分条款修订，具体修订内容如下：

一、公司《第二期员工持股计划(草案)》的修订内容

章节	修订内容	
	修订前	修订后
特别提示	2. 游族网络股份有限公司第二期员工持股计划(以下简称“持股计划”)参与对象为经董事会认定对公司发展有贡献的核心骨干。参加本次持股计划的总人数为不超过 130 人，具体参加人数根据员工实际缴款情况确定。管理委员会可根据申购款缴纳情况、员工变动情况、考核情况对持股计划的员工名单、分配比例进行调整。	2. 游族网络股份有限公司第二期员工持股计划(以下简称“持股计划”)参与对象为公司董事、监事、高级管理人员和核心骨干。参加本次持股计划的总人数为不超过 25 人，具体参加人数根据员工实际缴款情况确定。管理委员会可根据申购款缴纳情况、员工变动情况、考核情况对持股计划的员工名单、分配比例进行调整。
四、持股计划的参加对象及确定标准	(二)持股计划持有人的范围 为保障公司战略执行、提升市场竞争力和业绩成长，持股计划的持有人包括对公司整体业绩和中长期发展具有重要作用和影响的经董事会认定对公司发展有贡献的核心骨干，总人数为不超过 130 人，具体参加人数根据员工实际缴款情况确定。 本持股计划不含公司董事、监事、高级管理人员，若以上人员后续按照本持股计划规则通过受让持股份额参与持股计划，公司将履行必要的信息披露。	(二)持股计划持有人的范围 为保障公司战略执行、提升市场竞争力和业绩成长，持股计划的持有人包括对公司整体业绩和中长期发展具有重要作用和影响的公司董事、监事、高级管理人员和核心骨干，总人数为不超过 25 人，具体参加人数根据员工实际缴款情况确定。 陈芳、刘万芹承诺不担任公司第二期员工持股计划管理委员会委员。
五、持股计划规模、股票来源、资金来源和购买价格	(一)持股计划涉及的标的股票规模 以公司 2020 年 11 月 4 日收盘价 16.16 元/股测算，本次员工持股计划员工自筹资金部分通过二级市场购买持有的股票数量不超过 883.663 股，公司回购专用账户已回购的公司 A 股普通股票为 8,522,393 股，本次员工持股计划拟持有的股票数量合计不超过 9,406,056 股，约占公司目前股本总额的 1.03%。具体持股数量以公司回购专用账户过户至员工持股计划股份数量与员工持股计划通过二级市场购买股份数量之和为准，公司将根据要求及时履行信息披露义务。	(一)持股计划涉及的标的股票规模 以公司 2021 年 6 月 3 日收盘价 16.58 元/股测算，本次员工持股计划员工自筹资金部分通过二级市场购买持有的股票数量不超过 861,278 股，公司回购专用账户已回购的公司 A 股普通股票为 8,522,393 股，本次员工持股计划拟持有的股票数量合计不超过 9,383,671 股，约占公司目前股本总额的 1.02%。具体持股数量以公司回购专用账户过户至员工持股计划股份数量与员工持股计划通过二级市场购买股份数量之和为准，公司将根据要求及时履行信息披露义务。
	(三)持股计划的资金来源 3.本员工持股计划员工自筹资金总额为不超过人民币 1,428 万元，员工自筹出资的资金总额与 8,522,393 股股票回购成本按照 1:10 的比例进行配比。 公司核心员工参与员工持股计划的合计持股比例具体如下：	(三)持股计划的资金来源 3.本员工持股计划员工自筹资金总额为不超过人民币 1,428 万元，员工自筹出资的资金总额与 8,522,393 股股票回购成本按照 1:10 的比例进行配比。 公司核心员工参与员工持股计划的合计持股比例具体如下：

职务	占本员工持股计划额度的比例
公司核心员工	100%
合计	100%

持有人	职务	员工持股计划拟持有份额(万份)	占本员工持股计划额度的比例
陈芳	董事、总经理(代行董事会秘书职责)	100	11.73%
刘万芹	监事会主席	70	8.21%
公司核心骨干(23 人)		682.2393	80.06%
合计		852.2393	100%

	(四)持股计划购买股票价格及定价依据 持股计划受让公司以零价格转让部分的股份无需出资，持股计划以员工自有资金出资部分购买股份的价格为公司股票市价。该定价是基于公司本身历史实施员工激励的经验，与首期持股计划规则保持一致，符合目前行业竞争环境及公司实际激励需求。 在当前游戏行业竞争压力增大的背景下，公司基于激励与约束对等的原则，对未来设定了具有挑战性的公司层面业绩考核要求。探索实施员工持股等中长期激励制度对公司核心人才具有正向激励作用，在权益份额分配上，亦坚持份额与贡献相对等的原则。	(四)持股计划购买股票价格及定价依据 持股计划受让公司以零价格转让部分的股份无需出资，持股计划以员工自有资金出资部分购买股份的价格为公司股票市价。该定价是基于公司本身历史实施员工激励的经验，与首期持股计划规则保持一致，符合目前行业竞争环境及公司实际激励需求。基于公司最新战略目标，公司根据激励与约束对等的原则，设置了具有挑战性的公司层面业绩考核要求。探索实施员工持股等中长期激励制度对公司核心人才具有正向激励作用，在权益份额分配上，亦坚持份额与贡献相对等的原则。
六、存续期、锁定期及交易限制	(二)持股计划的锁定期及其合理性、合规性 1. 本持股计划通过非交易过户等法律法规许可的方式所获标的股票，自公司公告最后一笔标的股票过户至持股计划名下之日起 12 个月后开始分期解锁，锁定期最长 36 个月，锁定期届满后按如下安排分期解锁： 第一批解锁时点：自公司公告最后一笔标的股票过户至本持股计划名下之日起算满 12 个月，解锁股份数为本次持股计划总数的 30%。 第二批解锁时点：自公司公告最后一笔标的股票过户至本持股计划名下之日起算满 24 个月，解锁股份数为本次持股计划总数的 30%。 第三批解锁时点：自公司公告最后一笔标的股票过户至本持股计划名下之日起算满 36 个月，解锁股份数为本次持股计划总数的 40%。 2. 公司业绩考核条件 (1)2020 年净利润不低于 7.18 亿元，出售第一批解锁时点的股票获得的资金归全体持有人所有。 (2)2020 年、2021 年两年净利润之和不低于 15.80 亿元，出售第二批解锁时点的股票获得的资金归全体持有人所有。 (3)2020 年、2021 年、2022 年三年净利润之和不低于 25.97 亿元，出售第三批解锁时点的股票获得的资金归全体持有人所有。 注：上述“净利润”指标指本员工持股计划成本摊销前的归属于上市公司股东的净利润，以经审计的金额为准。	(二)持股计划的锁定期及其合理性、合规性 1. 本持股计划通过非交易过户等法律法规许可的方式所获标的股票，自公司公告最后一笔标的股票过户至本持股计划名下之日起 12 个月后开始分期解锁，锁定期最长 36 个月，锁定期届满后按如下安排分期解锁： 第一批解锁时点：自公司公告最后一笔标的股票过户至本持股计划名下之日起算满 12 个月，解锁股份数为本次持股计划总数的 40%。 第二批解锁时点：自公司公告最后一笔标的股票过户至本持股计划名下之日起算满 24 个月，解锁股份数为本次持股计划总数的 30%。 第三批解锁时点：自公司公告最后一笔标的股票过户至本持股计划名下之日起算满 36 个月，解锁股份数为本次持股计划总数的 30%。 2. 公司业绩考核条件 (1)2021 年净利润不低于 4 亿元，出售第一批解锁时点的股票获得的资金归全体持有人所有。 (2)2021 年、2022 年两年净利润之和不低于 8.80 亿元，出售第二批解锁时点的股票获得的资金归全体持有人所有。 (3)2021 年、2022 年、2023 年三年净利润之和不低于 14.56 亿元，出售第三批解锁时点的股票获得的资金归全体持有人所有。 注：上述“净利润”指标指本员工持股计划和公司 2021 年股票期权激励计划成本摊销前的归属于上市公司股东的净利润，以经审计的金额为准。
		3. 修改公司业绩考核条件的合理性说明 公司是集移动游戏和网页游戏的研发、发行及运营一体的文化科技型企业，属于典型的知识密集型、技术密集型行业，在行业内人才竞争日益激烈的环境下，技术和人才优势是公司未来持续发展的基础。公司本次对第二期员工持股计划业绩考核条件的修改，主要基于以下原因：一是 2020 年经审计净利润未达到原先设置的业绩目标，为保证本期员工持股计划的可行性需要结合公司当前情况对业绩考核指标进行修改；二是公司 2021 年对未来战略规划进行了调整，明确了“聚焦主营业务、主力赛道和主力项目”的策略，加大研发投入和授权，研发工作室一级部门化，同时成立研发创新院，提升自研品质和差异化竞争力，通过研发工作室、发行大区等利润体的设立和“20+X”激励机制的实施，培养团队经营意识，并提升对行业优秀人才的吸引竞争力。公司将通过本期持股计划，结合期权激励计划以及公司内部的其他激励措施对核心管理人员和骨干员工进行配套激励，使其发挥更大的积极性和创造力，有效推动公司整体经营持续、平稳发展，有效将员工与公司、股东的利益相结合，从而更好地推动业绩发展目标的实现。
第二章 员工持股计划的规制	假设公司于 2020 年 12 月初将标的股票 8,522,393 股过户至本次员工持股计划名下，锁定期满，本员工持股计划按照前款约定的比例出售所持标的股票。经预测算，假设单位权益工具的公允价值以董事会审议本次员工持股计划时最近一个交易日公司股票收盘价 16.16 元/股作为参照，公司应确认总费用预计约为 13,772.19 万元，该费用由公司在锁定期内，按每次解除限售比例分摊，则预计 2020 年至 2023 年员工持股计划费用摊销情况测算如下： 单位：万元	假设公司于 2021 年 7 月初将标的股票 8,522,393 股过户至本次员工持股计划名下，锁定期满，本员工持股计划按照前款约定的比例出售所持标的股票。经预测算，假设单位权益工具的公允价值以董事会审议本次员工持股计划时最近一个交易日公司股票收盘价 16.58 元/股作为参照，公司应确认总费用预计约为 14,130.13 万元，该费用由公司在锁定期内，按每次解除限售比例分摊，则预计 2021 年至 2024 年员工持股计划费用摊销情况测算如下： 单位：万元

股份支付费用合计	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
13,772.19	669.48	7,689.47	3,729.97	1,683.27

股份支付费用合计	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
14,130.13	4,592.29	6,358.56	2,472.77	706.51

关于公司《第二期员工持股计划(草案)摘要》的修订内容与上述公司《第二期员工持股计划(草案)》的修订内容一致。

除以上修订内容外，公司《第二期员工持股计划(草案)》及其摘要的其他内容保持不变。

二、公司《第二期员工持股计划管理办法》的修订内容

章节	修订内容	
	修订前	修订后
二、员工持股计划的规制	第三条 员工持股计划的持有人 1.持有人确定的依据和范围 随着通信行业技术水平的快速提升，以及游戏玩家群体对于优质游戏需求的增长，公司需适应市场需求的变化，提升公司游戏产品及相关服务，为保证市场竞争力，固化公司研发及相关业务的核心人才，促进公司快速、长期、健康发展，推动公司第二期员工持股计划。 持股计划的持有人系公司董事会依据《公司法》、《证券法》、《指导意见》等有关法律、法规、规章及《公司章程》的相关规定而确定。本员工持股计划的对象为经董事会认定对公司发展有贡献的核心骨干。 符合条件的员工按照依法合规、自愿参与、风险自担的原则参加本员工持股计划。参加本员工持股计划的员工总人数不超过 130 人，具体参加人数根据员工实际缴款情况确定。 本持股计划不含公司董事、监事、高级管理人员，若以上人员后续按照本持股计划规则通过受让持股份额参与持股计划，公司将履行必要的信息披露。	第三条 员工持股计划的持有人 1.持有人确定的依据和范围 随着通信行业技术水平的快速提升，以及游戏玩家群体对于优质游戏需求的增长，在此基础上，公司结合自身发展现状，为提升公司游戏产品及相关服务，保证市场竞争力，需要留住并引进研发及相关业务的核心人才，促进公司长期、健康发展，故公司推出第二期员工持股计划。 持股计划的持有人系公司董事会依据《公司法》、《证券法》、《指导意见》等有关法律、法规、规章及《公司章程》的相关规定而确定。本员工持股计划的对象为公司董事、监事、高级管理人员和核心骨干。 符合条件的员工按照依法合规、自愿参与、风险自担的原则参加本员工持股计划。参加本员工持股计划的员工总人数不超过 25 人，具体参加人数根据员工实际缴款情况确定。 陈芳、刘万芹承诺不担任公司第二期员工持股计划管理委员会委员。
	第四条 员工持股计划的资金来源 公司核心员工参与员工持股计划的合计持股比例具体如下：	第四条 员工持股计划的资金来源 公司核心员工参与员工持股计划的合计持股比例具体如下：

职务	占本员工持股计划额度的比例
公司核心员工	100%
合计	100%

持有人	职务	员工持股计划拟持有份额(万份)	占本员工持股计划额度的比例
陈芳	董事、总经理(代行董事会秘书职责)	100	11.73%
刘万芹	监事会主席	70	8.21%
公司核心骨干(23 人)		682.2393	80.06%
合计		852.2393	100%

	第五条 员工持股计划股票来源及股票规模 以公司 2020 年 11 月 4 日收盘价 16.16 元/股测算，本次员工持股计划员工自筹资金部分通过二级市场购买持有的股票数量不超过 883.663 股，公司回购专用账户已回购的公司 A 股普通股票为 8,522,393 股，本次员工持股计划拟持有的股票数量合计不超过 9,406,056 股，约占公司目前股本总额的 1.03%。具体持股数量以公司回购专用账户过户至员工持股计划股份数量与员工持股计划通过二级市场购买股份数量之和为准，公司将根据要求及时履行信息披露义务。	第五条 员工持股计划股票来源及股票规模 以公司 2021 年 6 月 3 日收盘价 16.58 元/股测算，本次员工持股计划员工自筹资金部分通过二级市场购买持有的股票数量不超过 861,278 股，公司回购专用账户已回购的公司 A 股普通股票为 8,522,393 股，本次员工持股计划拟持有的股票数量合计不超过 9,383,671 股，约占公司目前股本总额的 1.02%。具体持股数量以公司回购专用账户过户至员工持股计划股份数量与员工持股计划通过二级市场购买股份数量之和为准，公司将根据要求及时履行信息披露义务。
	第五条 员工持股计划股票来源及股票规模 持股计划受让公司以零价格转让部分的股份无需出资，持股计划以员工自有资金出资部分购买股份的价格为公司股票市价。该定价是基于公司本身历史实施员工激励的经验，与首期持股计划规则保持一致，符合目前行业竞争环境及公司实际激励需求。基于公司最新战略目标，公司根据激励与约束对等的原则，设置了具有挑战性的公司层面业绩考核要求。探索实施员工持股等中长期激励制度对公司核心人才具有正向激励作用，在权益份额分配上，亦坚持份额与贡献相对等的原则。	第五条 员工持股计划股票来源及股票规模 持股计划受让公司以零价格转让部分的股份无需出资，持股计划以员工自有资金出资部分购买股份的价格为公司股票市价。该定价是基于公司本身历史实施员工激励的经验，与首期持股计划规则保持一致，符合目前行业竞争环境及公司实际激励需求。基于公司最新战略目标，公司根据激励与约束对等的原则，设置了具有挑战性的公司层面业绩考核要求。探索实施员工持股等中长期激励制度对公司核心人才具有正向激励作用，在权益份额分配上，亦坚持份额与贡献相对等的原则。
	第六条 员工持股计划的存续期、锁定期 一、员工持股计划标的股票锁定期 1. 本员工持股计划通过非交易过户等法律法规许可的方式所获标的股票，自公司公告最后一笔标的股票过户至本员工持股计划名下之日起 12 个月后开始分期解锁，锁定期最长 36 个月，具体如下： 第一批解锁时点：为自公司公告最后一笔标的股票过户至本员工持股计划名下之日起算满 12 个月