

（上接B005版）
公司在股东大会审议通过股权激励方案之前对其进行变更的，独立董事、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独立意见。

公司向激励对象授出权益前，独立董事、监事会应当就股权激励计划设定的激励对象获授权益的条件发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与股权激励计划安排存在差异，独立董事、监事会（当激励对象发生变化时）应当同时发表明确意见。

激励对象在权益授出前，独立董事、监事会应当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发表意见。

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
1. 激励对象确定的法律依据
本计划激励对象根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。
2. 激励对象确定的职务依据
本计划激励对象包括公司公布本计划时符合公司（含子公司）任职资格的核心管理人员和核心技术（业务）人员以及董事会认定需要激励的其他员工（不包括独立董事、监事）。

二、激励对象的范围
本计划涉及激励对象共计465人，包括：
1. 公司核心管理人员；
2. 公司核心技术（业务）人员；
3. 公司董事会认为应当激励的其他人员；
本计划涉及激励对象不包括独立董事、监事及单独或合计持有公司5%以上股份的股东实际控制人及其配偶、父母、子女。
所有激励对象均须在本次计划的考核期内与公司或公司控股子公司具有雇佣或劳动关系。预留权益授予的激励对象由本计划经股东大会审议通过自12个月内确定，经董事会提出，独立董事及监事会发表明确意见，律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时准确披露激励对象相关信息。超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

三、激励对象的核实
1. 本计划经董事会审议通过后，公司在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10天；
2. 公司监事会将对激励对象名单进行审核，充分听取审议意见，并在公司股东大会审议本计划前5日披露监事会审核激励对象名单审核及公示情况的说明，经公司监事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会核实。

第五章 限制性股票的来源、数量和分配

一、本计划的股票来源
本计划涉及的股票来源为公司向激励对象定向发行公司A股普通股股票。
二、授出权益授予的股票数量
本计划拟向激励对象授予限制性股票数量为330万股，涉及的标的股票种类为人民币A股普通股，约占本计划公告时公司股本总额40,350,000股的9.82%。其中首次授予225.25万股，占本计划公告时公司股本总额40,350,000股的5.70%；预留47.5万股，占本计划公告时公司股本总额40,350,000股的1.2%。预留部分占本次授予权益总额的14.39%。本计划在任一个考核期内向激励对象授予有效股权激励计划获授的本公司股票，累计不超过本计划经股东大会审议通过时公司股本总额的100%。
三、激励对象个人业绩考核
本计划公告当日至激励对象完成限制性股票登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或配股、配股等事宜，限制性股票的授予数量及所涉及标的股票总数将做相应的调整。

三、激励对象获授的限制性股票分配情况

姓名	职务	获授的限制性股票数量(万股)	占授予限制性股票总数的比例	占目前总股本的比例
核心管理人员、核心技术(业务)人员(465人)				
合计(465人)		282.50	86.61%	0.70%
预留(465人)		47.50	14.39%	0.12%
		330	100%	0.82%

注：1、上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票均未超过其目前持有本公司股票总数的10%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划获授股东大会审议时公司股本总额的10%。
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、预留部分的激励对象由本计划经股东大会审议通过后12个月内确定，经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时准确披露激励对象相关信息。

第六章 本计划的时间安排

一、本计划的有效期
本计划有效期自首次授予限制性股票上市之日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销之日止，最长不超过48个月。
二、本计划的授予日
授予日有效期自首次授予限制性股票股东大会审议通过后由董事会确定。公司需在股东大会审议通过后的10日内对激励对象进行授予并完成公告、登记。公司未能在此10日内完成上述工作的，将终止实施本计划，未授予的限制性股票失效。预留部分须在本次股权激励计划经股东大会审议通过的12个月内授予。
授予日必须为交易日，且不得为下列区间日：
1. 公司定期报告公告前30日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前30日起至公告前1日；
2. 公司业绩预告、业绩快报公告前10日内；
3. 自可能对本公司股票及其衍生品种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2个交易日；
4. 中国证监会及深圳证券交易所认定的其他期间。
上述公司不得授出限制性股票的期间不计入60日限售期内。
三、本计划的限售期和解除限售安排
本计划授予的限制性股票限售期为自首次授予限制性股票上市之日起12个月。激励对象根据本计划获授的限制性股票在限售期内不得转让、用于担保或偿还债务。
限售期满后，公司为满足解除限售条件的激励对象办理了解除限售事宜，未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票由公司按本计划的原则回购注销。
本计划首次授予的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自首次授予限制性股票上市之日起12个月后的首个交易日起至首次授予限制性股票上市之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个解除限售期	自首次授予限制性股票上市之日起36个月后的首个交易日起至首次授予限制性股票上市之日起48个月内的最后一个交易日当日止	50%

若预留部分在2017年授予完成，则预留部分解除限售期与首次授予一致；若预留部分在2018年授予，则预留部分各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一次解除限售	自首次授予限制性股票上市之日起12个月后的首个交易日起至首次授予限制性股票上市之日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二次解除限售	自首次授予限制性股票上市之日起24个月后的首个交易日起至首次授予限制性股票上市之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三次解除限售	自首次授予限制性股票上市之日起36个月后的首个交易日起至首次授予限制性股票上市之日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

若预留部分在2017年授予完成，则预留部分解除限售期与首次授予一致；若预留部分在2018年授予，则预留部分各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自首次授予限制性股票上市之日起24个月后的首个交易日起至首次授予限制性股票上市之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个解除限售期	自首次授予限制性股票上市之日起36个月后的首个交易日起至首次授予限制性股票上市之日起48个月内的最后一个交易日当日止	50%

在以上约定期间内未申请解除限售的限制性股票或因未达到解除限售条件而不能申请解除限售的该期限制性股票，公司将按本计划规定的原则回购并注销限制性股票。
激励对象获授的限制性股票属于资本公积金转增股本、股票红利、股票拆细而取得的股份同样限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。
四、本计划禁售期
本次限制性股票激励计划的禁售规定按照《公司法》、《证券法》等相关法律法规、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行，具体内容如下：
1. 激励对象为本信息披露义务人或其关联方，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. 激励对象为公司董事和高级管理人员的，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，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益。
3. 在本计划有效期内，如果《公司法》、《证券法》等相关法律法规、法规、规范性文件及《公司章程》中对上市公司董事和高级管理人员转让其所持有的股份的有关规定发生了变化，则 portions 激励对象转让其所持有的股份应当在转让时符合修改后的相关规定。

第七章 限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法
一、限制性股票的授予价格
首次授予限制性股票的授予价格为每股48.07元，即满足授予条件后，激励对象可以每股48.07元的授予价格购买公司向激励对象增发的公司限制性股票。
首次授予限制性股票的授予价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：
(一)本计划公告前1个交易日公司股票交易均价(前1个交易日股票交易总额/前1个交易日股票交易总量)每股96.13元/95.0%，为每股48.07元；
(二)本计划公告前20个交易日公司股票交易均价(前20个交易日股票交易总额/前20个交易日股票交易总量)每股96.12元/95.0%，为每股47.56元。
二、预留授予价格的确定方法
预留限制性股票的授予价格，须经公司董事会审议通过相关议案，并披露授予情况的摘要。预留限制性股票授予价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：
(一)预留限制性股票授予董事会决议公布前1个交易日的公司股票交易均价的50%；
(二)预留限制性股票授予董事会决议公布前20个交易日、60个交易日或120个交易日公司股票交易均价的50%。

第八章 限制性股票的授予与解除限售条件
一、限制性股票的授予条件
同时满足下列授予条件时，公司可向激励对象授予限制性股票，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限制性股票。
(一)公司未发生如下任一情形：
1、最近一个会计年度财务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、上市公司最近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、高级管理人员情形的；
5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
6、中国证监会认定的其他情形。
二、限制性股票的解除限售条件
解除限售期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的限制性股票方可解除限售：
(一)公司未发生如下任一情形：
1、最近一个会计年度财务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、上市公司最近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情形。
三、限制性股票的回购注销程序
若发生上述回购注销情形之一，所有激励对象根据本计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司按授予价格回购注销。
(一)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。
四、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上市公司股权激励的；
6、中国证监会认定的其他情形。
三、限制性股票的回购注销程序
解除限售期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的限制性股票方可解除限售：
(一)公司未发生如下任一情形：
1、最近一个会计年度财务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、上市公司最近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情形。
四、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上市公司股权激励的；
6、中国证监会认定的其他情形。

若预留部分在2017年授予完成，考核目标与上述首次授予部分一致；若预留部分在2018年授予，则各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以2016年营业收入为基数，2017年营业收入增长率不低于20%；
第二个解除限售期	以2016年营业收入为基数，2018年营业收入增长率不低于40%；
第三个解除限售期	以2016年营业收入为基数，2019年营业收入增长率不低于60%；

若预留部分在2017年授予完成，考核目标与上述首次授予部分一致；若预留部分在2018年授予，则各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以2016年营业收入为基数，2018年营业收入增长率不低于40%；
第二个解除限售期	以2016年营业收入为基数，2019年营业收入增长率不低于60%；

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象授予当期限制性股票当期解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款的利息之和。
(四)个人业绩考核要求
薪酬委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的业绩完成情况确定其在考核年度的薪酬。

完成薪酬确定其解除限售比例，个人当年实际解除限售额度=标准系数×个人当年计划解除限售额度。
激励对象的绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象解除限售比例：
考核等级 优秀 良好 合格 不合格
考核结果 A B C D
标准系数 1 0.8 0.6 0

若激励对象上一年度个人绩效考核评价为优秀、良好、合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”，激励对象可按照限制性股票激励计划规定的分批解除限售；若激励对象上一年度个人绩效考核评价为不合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”，公司将按照限制性股票激励计划的规定，取消该激励对象当期解除限售额度，限制性股票由公司按授予价格加上银行同期存款利息回购并注销。
三、考核指标的客观性和合理性说明
公司限制性股票的考核指标的设立符合法律法规和公司章程的基本规定，公司限制性股票考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面业绩考核。
公司本计划的考核指标为营业收入增长率。营业收入增长率是衡量企业经营状况和市场占有能力、预测企业经营业务拓展趋势的重要标志，不断增加的营业收入，是企业生存的基础和发展的条件。经过合理预期并兼顾薪酬激励计划的激励作用，公司为本计划限制性股票激励计划设定了以2016年营业收入为基数，2017年—2019年营业收入增长率分别不低于20%、40%、60%的业绩考核目标。
除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严格的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到解除限售的条件。
综上所述，本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

第九章 限制性股票激励计划的调整方法和程序
一、限制性股票激励计划的调整方法
若在计划公告日至激励对象完成限制性股票登记日期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票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=Q0+(1+n)
其中：Q0为调整前的限制性股票数量；n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细比率（即每股股票转增、送股或拆细后增加的股票数量）；Q为调整后的限制性股票数量。
2、配股
Q=Q0×P1/(1+n) - (P1+P2×n)
其中：Q0为调整前的限制性股票数量；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股份总数的比例）；Q为调整后的限制性股票数量。
3、缩股
Q=Q0×n
其中：Q0为调整前的限制性股票数量；n为缩股比例（即1股公司股票缩为n股股票）；Q为调整后的限制性股票数量。
4、增发
公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予价格不做调整。
二、限制性股票激励计划的调整程序
当出现上述调整事项时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票数量、授予价格的议案，公司应聘请律师对上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和本计划的规定向公司董事会出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告律师事务所意见。

第十章 限制性股票的会计处理
按照《企业会计准则第11号—股份支付》的规定，公司将在限售期内每个资产负债表日，根据最新取得的可行权数量信息、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可解除限售的限制性股票数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本费用和公允价值变动损益。
(一)会计处理方法
1、授予日
根据公司向激励对象定向发行股份的情况确认股本和资本公积。
2、限售期内的每个资产负债表日
根据会计准则规定，在限售期内的每个资产负债表日，将当期取得职工提供的服务计入成本费用，同时确认所有者权益或负债。
3、解除限售日
如果达到解除限售条件，可以解除限售；如果全部或部分股票未被解除限售或失效或作废，按照公司会计准则及相关规定处理。
4、限制性股票的公允价值及确定方法
根据《企业会计准则第11号—股份支付》及《企业会计准则第22号—金融工具确认和计量》的相关规定，公司以Black-Scholes模型（B-S模型）作为定价模型，扣除激励对象在未解除限售期间取得合理预期收益所需支付的预缴成本后作为限制性股票的公允价值。公司于限售期内采用参数法确定授予的限制性股票的公允价值进行了测算（授予日不进行公允价值计算），具体参数如下：
(1)标的股价：100元/股（假设授予日当日收盘价为100元/股）
(2)有效期分别为：1年、2年、3年（授予日至每期最后一个解除限售日的期限）
(3)历史波动率：17.94%、35.91%、31.40%（分别采用中小板综指最近一年、两年和三年的历史波动率）
(4)无风险利率：2.84%、2.92%、3.03%（分别采用1年期、2年期、3年期国债利率）
(5)股息率：0.31%（同行业最近一年平均股息率）

完成薪酬确定其解除限售比例，个人当年实际解除限售额度=标准系数×个人当年计划解除限售额度。
激励对象的绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象解除限售比例：
考核等级 优秀 良好 合格 不合格
考核结果 A B C D
标准系数 1 0.8 0.6 0

若激励对象上一年度个人绩效考核评价为优秀、良好、合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”，激励对象可按照限制性股票激励计划规定的分批解除限售；若激励对象上一年度个人绩效考核评价为不合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”，公司将按照限制性股票激励计划的规定，取消该激励对象当期解除限售额度，限制性股票由公司按授予价格加上银行同期存款利息回购并注销。
三、考核指标的客观性和合理性说明
公司限制性股票的考核指标的设立符合法律法规和公司章程的基本规定，公司限制性股票考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面业绩考核。
公司本计划的考核指标为营业收入增长率。营业收入增长率是衡量企业经营状况和市场占有能力、预测企业经营业务拓展趋势的重要标志，不断增加的营业收入，是企业生存的基础和发展的条件。经过合理预期并兼顾薪酬激励计划的激励作用，公司为本计划限制性股票激励计划设定了以2016年营业收入为基数，2017年—2019年营业收入增长率分别不低于20%、40%、60%的业绩考核目标。
除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严格的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到解除限售的条件。
综上所述，本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

第九章 限制性股票激励计划的调整方法和程序
一、限制性股票激励计划的调整方法
若在计划公告日至激励对象完成限制性股票登记日期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票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=Q0+(1+n)
其中：Q0为调整前的限制性股票数量；n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细比率（即每股股票转增、送股或拆细后增加的股票数量）；Q为调整后的限制性股票数量。
2、配股
Q=Q0×P1/(1+n) - (P1+P2×n)
其中：Q0为调整前的限制性股票数量；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股份总数的比例）；Q为调整后的限制性股票数量。
3、缩股
Q=Q0×n
其中：Q0为调整前的限制性股票数量；n为缩股比例（即1股公司股票缩为n股股票）；Q为调整后的限制性股票数量。
4、增发
公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予价格不做调整。
二、限制性股票激励计划的调整程序
当出现上述调整事项时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票数量、授予价格的议案，公司应聘请律师对上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和本计划的规定向公司董事会出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告律师事务所意见。

第十章 限制性股票的会计处理
按照《企业会计准则第11号—股份支付》的规定，公司将在限售期内每个资产负债表日，根据最新取得的可行权数量信息、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可解除限售的限制性股票数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本费用和公允价值变动损益。
(一)会计处理方法
1、授予日
根据公司向激励对象定向发行股份的情况确认股本和资本公积。
2、限售期内的每个资产负债表日
根据会计准则规定，在限售期内的每个资产负债表日，将当期取得职工提供的服务计入成本费用，同时确认所有者权益或负债。
3、解除限售日
如果达到解除限售条件，可以解除限售；如果全部或部分股票未被解除限售或失效或作废，按照公司会计准则及相关规定处理。
4、限制性股票的公允价值及确定方法
根据《企业会计准则第11号—股份支付》及《企业会计准则第22号—金融工具确认和计量》的相关规定，公司以Black-Scholes模型（B-S模型）作为定价模型，扣除激励对象在未解除限售期间取得合理预期收益所需支付的预缴成本后作为限制性股票的公允价值。公司于限售期内采用参数法确定授予的限制性股票的公允价值进行了测算（授予日不进行公允价值计算），具体参数如下：
(1)标的股价：100元/股（假设授予日当日收盘价为100元/股）
(2)有效期分别为：1年、2年、3年（授予日至每期最后一个解除限售日的期限）
(3)历史波动率：17.94%、35.91%、31.40%（分别采用中小板综指最近一年、两年和三年的历史波动率）
(4)无风险利率：2.84%、2.92%、3.03%（分别采用1年期、2年期、3年期国债利率）
(5)股息率：0.31%（同行业最近一年平均股息率）

完成薪酬确定其解除限售比例，个人当年实际解除限售额度=标准系数×个人当年计划解除限售额度。
激励对象的绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象解除限售比例：
考核等级 优秀 良好 合格 不合格
考核结果 A B C D
标准系数 1 0.8 0.6 0

若激励对象上一年度个人绩效考核评价为优秀、良好、合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”，激励对象可按照限制性股票激励计划规定的分批解除限售；若激励对象上一年度个人绩效考核评价为不合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”，公司将按照限制性股票激励计划的规定，取消该激励对象当期解除限售额度，限制性股票由公司按授予价格加上银行同期存款利息回购并注销。
三、考核指标的客观性和合理性说明
公司限制性股票的考核指标的设立符合法律法规和公司章程的基本规定，公司限制性股票考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面业绩考核。
公司本计划的考核指标为营业收入增长率。营业收入增长率是衡量企业经营状况和市场占有能力、预测企业经营业务拓展趋势的重要标志，不断增加的营业收入，是企业生存的基础和发展的条件。经过合理预期并兼顾薪酬激励计划的激励作用，公司为本计划限制性股票激励计划设定了以2016年营业收入为基数，2017年—2019年营业收入增长率分别不低于20%、40%、60%的业绩考核目标。
除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严格的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到解除限售的条件。
综上所述，本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

第九章 限制性股票激励计划的调整方法和程序
一、限制性股票激励计划的调整方法
若在计划公告日至激励对象完成限制性股票登记日期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票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=Q0+(1+n)
其中：Q0为调整前的限制性股票数量；n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细比率（即每股股票转增、送股或拆细后增加的股票数量）；Q为调整后的限制性股票数量。
2、配股
Q=Q0×P1/(1+n) - (P1+P2×n)
其中：Q0为调整前的限制性股票数量；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股份总数的比例）；Q为调整后的限制性股票数量。
3、缩股
Q=Q0×n
其中：Q0为调整前的限制性股票数量；n为缩股比例（即1股公司股票缩为n股股票）；Q为调整后的限制性股票数量。
4、增发
公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予价格不做调整。
二、限制性股票激励计划的调整程序
当出现上述调整事项时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票数量、授予价格的议案，公司应聘请律师对上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和本计划的规定向公司董事会出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告律师事务所意见。

第十章 限制性股票的会计处理
按照《企业会计准则第11号—股份支付》的规定，公司将在限售期内每个资产负债表日，根据最新取得的可行权数量信息、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可解除限售的限制性股票数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本费用和公允价值变动损益。
(一)会计处理方法
1、授予日
根据公司向激励对象定向发行股份的情况确认股本和资本公积。
2、限售期内的每个资产负债表日
根据会计准则规定，在限售期内的每个资产负债表日，将当期取得职工提供的服务计入成本费用，同时确认所有者权益或负债。
3、解除限售日
如果达到解除限售条件，可以解除限售；如果全部或部分股票未被解除限售或失效或作废，按照公司会计准则及相关规定处理。
4、限制性股票的公允价值及确定方法
根据《企业会计准则第11号—股份支付》及《企业会计准则第22号—金融工具确认和计量》的相关规定，公司以Black-Scholes模型（B-S模型）作为定价模型，扣除激励对象在未解除限售期间取得合理预期收益所需支付的预缴成本后作为限制性股票的公允价值。公司于限售期内采用参数法确定授予的限制性股票的公允价值进行了测算（授予日不进行公允价值计算），具体参数如下：
(1)标的股价：100元/股（假设授予日当日收盘价为100元/股）
(2)有效期分别为：1年、2年、3年（授予日至每期最后一个解除限售日的期限）
(3)历史波动率：17.94%、35.91%、31.40%（分别采用中小板综指最近一年、两年和三年的历史波动率）
(4)无风险利率：2.84%、2.92%、3.03%（分别采用1年期、2年期、3年期国债利率）
(5)股息率：0.31%（同行业最近一年平均股息率）

完成薪酬确定其解除限售比例，个人当年实际解除限售额度=标准系数×个人当年计划解除限售额度。
激励对象的绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象解除限售比例：
考核等级 优秀 良好 合格 不合格
考核结果 A B C D
标准系数 1 0.8 0.6 0

若激励对象上一年度个人绩效考核评价为优秀、良好、合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”，激励对象可按照限制性股票激励计划规定的分批解除限售；若激励对象上一年度个人绩效考核评价为不合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”，公司将按照限制性股票激励计划的规定，取消该激励对象当期解除限售额度，限制性股票由公司按授予价格加上银行同期存款利息回购并注销。
三、考核指标的客观性和合理性说明
公司限制性股票的考核指标的设立符合法律法规和公司章程的基本规定，公司限制性股票考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面业绩考核。
公司本计划的考核指标为营业收入增长率。营业收入增长率是衡量企业经营状况和市场占有能力、预测企业经营业务拓展趋势的重要标志，不断增加的营业收入，是企业生存的基础和发展的条件。经过合理预期并兼顾薪酬激励计划的激励作用，公司为本计划限制性股票激励计划设定了以2016年营业收入为基数，2017年—2019年营业收入增长率分别不低于20%、40%、60%的业绩考核目标。
除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严格的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到解除限售的条件。
综上所述，本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

第九章 限制性股票激励计划的调整方法和程序
一、限制性股票激励计划的调整方法
若在计划公告日至激励对象完成限制性股票登记日期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票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=Q0+(1+n)
其中：Q0为调整前的限制性股票数量；n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细比率（即每股股票转增、送股或拆细后增加的股票数量）；Q为调整后的限制性股票数量。
2、配股
Q=Q0×P1/(1+n) - (P1+P2×n)
其中：Q0为调整前的限制性股票数量；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股份总数的比例）；Q为调整后的限制性股票数量。
3、缩股
Q=Q0×n
其中：Q0为调整前的限制性股票数量；n为缩股比例（即1股公司股票缩为n股股票）；Q为调整后的限制性股票数量。
4、增发
公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予价格不做调整。
二、限制性股票激励计划的调整程序
当出现上述调整事项时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票数量、授予价格的议案，公司应聘请律师对上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和本计划的规定向公司董事会出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告律师事务所意见。

第十章 限制性股票的会计处理
按照《企业会计准则第11号—股份支付》的规定，公司将在限售期内每个资产负债表日，根据最新取得的可行权数量信息、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可解除限售的限制性股票数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本费用和公允价值变动损益。
(一)会计处理方法
1、授予日
根据公司向激励对象定向发行股份的情况确认股本和资本公积。
2、限售期内的每个资产负债表日
根据会计准则规定，在限售期内的每个资产负债表日，将当期取得职工提供的服务计入成本费用，同时确认所有者权益或负债。
3、解除限售日
如果达到解除限售条件，可以解除限售；如果全部或部分股票未被解除限售或失效或作废，按照公司会计准则及相关规定处理。
4、限制性股票的公允价值及确定方法
根据《企业会计准则第11号—股份支付》及《企业会计准则第22号—金融工具确认和计量》的相关规定，公司以Black-Scholes模型（B-S模型）作为定价模型，扣除激励对象在未解除限售期间取得合理预期收益所需支付的预缴成本后作为限制性股票的公允价值。公司于限售期内采用参数法确定授予的限制性股票的公允价值进行了测算（授予日不进行公允价值计算），具体参数如下：
(1)标的股价：100元/股（假设授予日当日收盘价为100元/股）
(2)有效期分别为：1年、2年、3年（授予日至每期最后一个解除限售日的期限）
(3)历史波动率：17.94%、35.91%、31.40%（分别采用中小板综指最近一年、两年和三年的历史波动率）
(4)无风险利率：2.84%、2.92%、3.03%（分别采用1年期、2年期、3年期国债利率）
(5)股息率：0.31%（同行业最近一年平均股息率）

完成薪酬确定其解除限售比例，个人当年实际解除限售额度=标准系数×个人当年计划解除限售额度。
激励对象的绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象解除限售比例：
考核等级 优秀 良好 合格 不合格
考核结果 A B C D
标准系数 1 0.8 0.6 0

若激励对象上一年度个人绩效考核评价为优秀、良好、合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”，激励对象可按照限制性股票激励计划规定的分批解除限售；若激励对象上一年度个人绩效考核评价为不合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”，公司将按照限制性股票激励计划的规定，取消该激励对象当期解除限售额度，限制性股票由公司按授予价格加上银行同期存款利息回购并注销。
三、考核指标的客观性和合理性说明
公司限制性股票的考核指标的设立符合法律法规和公司章程的基本规定，公司限制性股票考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面业绩考核。
公司本计划的考核指标为营业收入增长率。营业收入增长率是衡量企业经营状况和市场占有能力、预测企业经营业务拓展趋势的重要标志，不断增加的营业收入，是企业生存的基础和发展的条件。经过合理预期并兼顾薪酬激励计划的激励作用，公司为本计划限制性股票激励计划设定了以2016年营业收入为基数，2017年—2019年营业收入增长率分别不低于20%、40%、60%的业绩考核目标。
除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严格的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到解除限售的条件。
综上所述，本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

第九章 限制性股票激励计划的调整方法和程序
一、限制性股票激励计划的调整方法
若在计划公告日至激励对象完成限制性股票登记日期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票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=Q0+(1+n)
其中：Q0为调整前的限制性股票数量；n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细比率（即每股股票转增、送股或拆细后增加的股票数量）；Q为调整后的限制性股票数量。
2、配股
Q=Q0×P1/(1+n) - (P1+P2×n)
其中：Q0为调整前的限制性股票数量；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股份总数的比例）；Q为调整后的限制性股票数量。
3、缩股
Q=Q0×n
其中：Q0为调整前的限制性股票数量；n为缩股比例（即1股公司股票缩为n股股票）；Q为调整后的限制性股票数量。
4、增发
公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予价格不做调整。
二、限制性股票激励计划的调整程序
当出现上述调整事项时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票数量、授予价格的议案，公司应聘请律师对上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和本计划的规定向公司董事会出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告律师事务所意见。

第十章 限制性股票的会计处理
按照《企业会计准则第11号—股份支付》的规定，公司将在限售期内每个资产负债表日，根据最新取得的可行权数量信息、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可解除限售的限制性股票数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本费用和公允价值变动损益。
(一)会计处理方法
1、授予日
根据公司向激励对象定向发行股份的情况确认股本和资本公积。
2、限售期内的每个资产负债表日
根据会计准则规定，在限售期内的每个资产负债表日，将当期取得职工提供的服务计入成本费用，同时确认所有者权益或负债。
3、解除限售日
如果达到解除限售条件，可以解除限售；如果全部或部分股票未被解除限售或失效或作废，按照公司会计准则及相关规定处理。
4、限制性股票的公允价值及确定方法
根据《企业会计准则第11号—股份支付》及《企业会计准则第22号—金融工具确认和计量》的相关规定，公司以Black-Scholes模型（B-S模型）作为定价模型，扣除激励对象在未解除限售期间取得合理预期收益所需支付的预缴成本后作为限制性股票的公允价值。公司于限售期内采用参数法确定授予的限制性股票的公允价值进行了测算（授予日不进行公允价值计算），具体参数如下：
(1)标的股价：100元/股（假设授予日当日收盘价为100元/股）
(2)有效期分别为：1年、2年、3年（授予日至每期最后一个解除限售日的期限）
(3)历史波动率：17.94%、35.91%、31.40%（分别采用中小板综指最近一年、两年和三年的历史波动率）
(4)无风险利率：2.84%、2.92%、3.03%（分别采用1年期、2年期、3年期国债利率）
(5)股息率：0.31%（同行业最近一年平均股息率）

完成薪酬确定其解除限售比例，个人当年实际解除限售额度=标准系数×个人当年计划解除限售额度。
激励对象的绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象解除限售比例：
考核等级 优秀 良好 合格 不合格
考核结果 A B C D
标准系数 1 0.8 0.6 0

若激励对象上一年度个人绩效考核评价为优秀、良好、合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”，激励对象可按照限制性股票激励计划规定的分批解除限售；若激励对象上一年度个人绩效考核评价为不合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”，公司将按照限制性股票激励计划的规定，取消该激励对象当期解除限售额度，限制性股票由公司按授予价格加上银行同期存款利息回购并注销。
三、考核指标的客观性和合理性说明
公司限制性股票的考核指标的设立符合法律法规和公司章程的基本规定，公司限制性股票考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面业绩考核。
公司本计划的考核指标为营业收入增长率。营业收入增长率