

安徽山鹰纸业股份有限公司

2016 年第二次临时股东大会

会议资料



二〇一六年九月

目 录

2016 年第二次临时股东大会会议资料.....	1
会议议程.....	3
议案一、关于变更注册资本和增加经营范围的议案	4
议案二、关于修订《公司章程》的议案	5
议案三、关于《安徽山鹰纸业股份有限公司股票期权激励计划（草案）》及其摘要的议案	6
议案四、关于《安徽山鹰纸业股份有限公司股票期权激励计划实施考核管理办法》的议案	7
议案五、关于提请公司股东大会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案.....	8
议案六、关于提名独立董事候选人并调整董事会相关专门委员会委员的议案.....	11

会议议程

会议时间：2016 年 9 月 21 日 14:30

会议方式：现场投票和网络投票相结合

现场会议地点：安徽省马鞍山市勤俭路 3 号公司会议室

会议主持人：吴明武先生

一、主持人宣布会议开始，公布参加股东大会股东人数及其所持有表决权的股份数；

二、会议审议以下议案：

1、《关于变更注册资本和增加经营范围的议案》；

2、《关于修订〈公司章程〉的议案》；

3、《关于〈安徽山鹰纸业股份有限公司股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》；

4、《关于〈安徽山鹰纸业股份有限公司股票期权激励计划实施考核管理办法〉的议案》；

5、《关于提请公司股东大会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》；

6、《关于提名独立董事候选人并调整董事会相关专门委员会委员的议案》。

三、提名并通过本次股东大会监票人和计票人名单；

四、现场股东及代理人对议案进行投票表决；

五、主持人宣布投票表决结果和会议决议；

六、律师宣读法律意见；

七、主持人宣布现场会议结束。

议案一、关于变更注册资本和增加经营范围的议案

各位股东及代理人：

公司经中国证券监督管理委员会《关于核准安徽山鹰纸业股份有限公司非公开发行股票批复》（证监许可[2016]号 529）的核准，采用向特定投资者非公开发行的方式发行人民币普通股 784,313,725 股，并于 2016 年 7 月 7 日在中国证券登记结算有限责任公司上海分公司办理完毕本次新增股份登记托管手续。本次非公开发行完成后，公司注册资本由人民币 3,766,939,612 元变更为人民币 4,551,253,337 元，总股本由 3,766,939,612 股增加至 4,551,253,337 股。

为了配合公司业务发展的需要，公司拟增加经营范围，经营范围由“纸、纸板、纸箱制造，公司生产产品出口及公司生产、科研所需的原辅材料、机械设备、仪器仪表、零配件进口。（依法需经批准的项目经相关部门批准后方可经营）”增加后为“纸、纸板、纸箱制造，公司生产产品出口及公司生产、科研所需的原辅材料、机械设备、仪器仪表、零配件进口，废纸回收。（依法需经批准的项目经相关部门批准后方可经营）”（上述经营范围变更内容最终以工商部门核准为准）。

请各位股东及代理人审议。

安徽山鹰纸业股份有限公司董事会

二〇一六年九月二十一日

议案二、关于修订《公司章程》的议案

各位股东及代理人：

鉴于公司经营范围、注册资本及高级管理人员称谓拟作变更，根据有关规定，公司拟对《公司章程》的相关条款进行修订，具体修订内容如下：

条款	原规定	拟修订
第六条	公司注册资本为人民币 3,766,939,612 元。	公司注册资本为人民币 4,551,253,337 元。
第十三条	经公司登记机关核准，公司经营范围：纸、纸板、纸箱制造，公司生产产品出口及公司生产、科研所需的原辅材料、机械设备、仪器仪表、零配件进口。	经公司登记机关核准，公司经营范围：纸、纸板、纸箱制造，公司生产产品出口及公司生产、科研所需的原辅材料、机械设备、仪器仪表、零配件进口， 废纸回收 。
第十九条	公司的现有总股本为 3,766,939,612 股，均为普通股。	公司的现有总股本为 4,551,253,337 股，均为普通股。
第一百九十二条	释义 （一）控股股东，是指其持有的股份占公司股本总额 50%以上的股东；持有股份的比例虽然不足 50%，但依其持有的股份所享有的表决权已足以对股东大会的决议产生重大影响的股东。 （二）实际控制人，是指虽不是公司的股东，但通过投资关系、协议或者其他安排，能够实际支配公司行为的人。 （三）关联关系，是指公司控股股东、实际控制人、董事、监事、高级管理人员与其直接或者间接控制的企业之间的关系，以及可能导致公司利益转移的其他关系。但是，国家控股的企业之间不仅因为同受国家控股而具有关联关系。	释义 （一）控股股东，是指其持有的股份占公司股本总额 50%以上的股东；持有股份的比例虽然不足 50%，但依其持有的股份所享有的表决权已足以对股东大会的决议产生重大影响的股东。 （二）实际控制人，是指虽不是公司的股东，但通过投资关系、协议或者其他安排，能够实际支配公司行为的人。 （三）关联关系，是指公司控股股东、实际控制人、董事、监事、高级管理人员与其直接或者间接控制的企业之间的关系，以及可能导致公司利益转移的其他关系。但是，国家控股的企业之间不仅因为同受国家控股而具有关联关系。 （四）公司可视情况需要在内部或外部将总经理称为总裁，副总经理称为副总裁，相应职务的法律实质不变。此条款适用于公司章程和其他所有的公司制度。

请各位股东及代理人审议。

安徽山鹰纸业股份有限公司董事会

二〇一六年九月二十一日

议案三、关于《安徽山鹰纸业股份有限公司股票期权 激励计划（草案）》及其摘要的议案

各位股东及代理人：

为进一步优化安徽山鹰纸业股份有限公司的公司治理结构，促进公司建立、健全激励机制，充分调动公司董事、高级管理人员、中层管理人员、业务（技术）骨干的积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》以及其他法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》，制定《安徽山鹰纸业股份有限公司股票期权激励计划（草案）》及其摘要（具体内容见附件 1 和附件 2），拟授予激励对象 6,700 万份股票期权，其中首次授予 5,980 万股，预留 720 万股。

拟为公司本次股票期权激励计划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。

请各位股东及代理人审议。

安徽山鹰纸业股份有限公司董事会

二〇一六年九月二十一日

议案四、关于《安徽山鹰纸业股份有限公司股票期权激励计划实施考核管理办法》的议案

各位股东及代理人：

为保证公司股票期权激励计划的顺利实施，达到保障股东权益、促进公司发展、有效激励公司员工的目的，根据《上市公司股权激励管理办法》等相关法律、法规和规范性文件的规定，公司结合实际情况拟制定《安徽山鹰纸业股份有限公司股票期权激励计划实施考核管理办法》，具体内容请见附件 3。

拟为公司本次股票期权激励计划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。

请各位股东及代理人审议。

安徽山鹰纸业股份有限公司董事会

二〇一六年九月二十一日

议案五、关于提请公司股东大会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案

各位股东及代理人：

为保证本次股票期权激励计划的顺利实施，公司董事会提请公司股东大会批准授权公司董事会办理以下本次股票期权激励计划的相关事宜，具体包括：

- 1、授权董事会确定股票期权激励计划的授权日；
- 2、授权董事会在公司发生派息、资本公积金转增股本、派送股票红利、股份拆细、缩股、配股、增发等事宜时，按照本次股票期权激励计划规定的方法对股票期权数量、行权价格做相应的调整；
- 3、授权董事会在激励对象符合条件时，向激励对象授予股票期权并办理授予股票期权所必需的全部事宜；
- 4、授权董事会对公司和激励对象是否具备行权资格、符合行权条件与行权数额进行审查确认，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
- 5、授权董事会决定激励对象是否可以行权；
- 6、授权董事会办理激励对象行权所必需的全部事宜，包括但不限于向上海证券交易所提出行权申请、向中国证券登记结算有限责任公司上海分公司申请办理有关登记结算业务、修改公司章程、办理公司注册资本的变更登记；办理股票期权行权所获股票的锁定事宜；办理与激励对象行权相关的其他事宜；
- 7、授权董事会决定股票期权激励计划的变更与终止，包括但不限于取消激励对象的行权资格，取消激励对象尚未行权的股票期权，对激励对象尚未行权的股票期权回购注销，办理已身故（死亡）的激

励对象尚未行权的股票期权的回购和继承事宜，终止公司本次股票期权激励计划；

8、公司出现下列情形之一时，根据相关条件变化程度，授权董事会确定本计划的继续执行、修订、中止或终止，有关法律、行政法规、部门规章或规范性文件明确规定需由股东大会行使的权利除外：

- （1）公司控制权发生变更；
- （2）公司发生合并、分立等情形；
- （3）公司发生其他重大变更。

9、授权董事会对公司股票期权计划进行管理和调整，在与股票期权激励计划的条款一致的前提下不定期制定或修改该计划的管理和实施规定。但如果法律、法规或相关监管机构要求该等修改需得到股东大会或/和相关监管机构的批准，则董事会的该等修改必须得到相应的批准；

10、为股票期权激励计划的实施，授权董事会委任财务顾问、收款银行、会计师、律师、证券公司等中介机构；

11、授权董事会签署、执行、修改、终止任何与本次股票期权激励计划有关的协议和其他相关文件；

12、授权董事会办理实施本次股票期权激励计划所需的其他必要事宜，但有关法律法规及规范性文件明确规定需由股东大会行使的权利除外；

上述授权事项，除法律、行政法规、中国证监会规章、规范性文件、本次股票期权激励计划或公司章程有明确规定需由董事会决议通过的事项外，其他事项可由董事长或其授权的适当人士代表董事会直接行使。

股东大会授权的期限为本次股票期权激励计划的有效期。

拟为公司本次股票期权激励计划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。

请各位股东及代理人审议。

安徽山鹰纸业股份有限公司董事会

二〇一六年九月二十一日

议案六、关于提名独立董事候选人并调整董事会 相关专门委员会委员的议案

各位股东及代理人：

公司独立董事赵伟先生、江百灵先生因个人原因申请辞去独立董事职务，并相应辞去第六届董事会相关专门委员会委员的职务，辞职后将不在公司担任任何职务。根据《公司法》、《公司章程》等有关规定，经董事会提名委员会审查审核，公司董事现提名如下：

1、提名房桂干先生为公司第六届董事会独立董事候选人，同时担任董事会薪酬与考核委员会主任委员、战略委员会委员和提名委员会委员的职务，任期至本届董事会期满。（简历附后）

2、提名陈菡女士为第六届董事会独立董事候选人，同时担任董事会审计委员会主任委员、薪酬与考核委员会委员的职务，任期至本届董事会期满。（简历附后）

公司已按相关规定将房桂干先生、陈菡女士的独立董事任职资格提交上海证券交易所审核。在规定时间内，上海证券交易所未提出异议。

请各位股东及代理人审议。

安徽山鹰纸业股份有限公司董事会

二〇一六年九月二十一日

独立董事候选人简历

房桂干 男，出生于 1966 年，中国国籍，博士研究生学历，具有上海证券交易所独立董事任职资格。现任中国林业科学研究院林产化学工业研究所研究员、博士生导师，中国造纸学会常务理事，中国林学会会员，中国林产化学化工分会常务理事，江苏造纸学会副理事长，江苏造纸协会常务理事。

陈 菡 女，出生于 1983 年，中国国籍，博士研究生学历，具有上海证券交易所独立董事任职资格。现任厦门国家会计学院讲师、硕士生导师，全球特许管理会计师（CGMA）、CIMA 学术会员。长期专注于会计领域研究，在《审计与经济研究》等核心刊物上发表多篇论文，合作编写《集团风险管控会计内部报告》、《会计学原理》等著作、教材，主持福建省社科项目，参与国家自然科学基金项目、教育部、财政部重点项目等多项省部级科研课题。曾任厦门大学会计发展研究中心科研助理。

【附件 1】

股票简称：山鹰纸业

股票代码：600567

债券简称：12 山鹰债

债券代码：122181

债券简称：16 山鹰债

债券代码：136369



**安徽山鹰纸业股份有限公司
股票期权激励计划
（草案）**

安徽山鹰纸业股份有限公司

二〇一六年九月

声明

本公司及全体董事、监事、高级管理人员保证本激励计划及其摘要不存在虚假记载、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。

重大事项提示

特别提醒投资者认真阅读本草案全文，并特别注意下列事项：

1、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》、《上市公司股权激励管理办法》及其他有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件，以及《安徽山鹰纸业股份有限公司章程》制定。

2、安徽山鹰纸业股份有限公司（以下简称“山鹰纸业”、“公司”或“上市公司”）拟向激励对象授予 6,700 万份股票期权，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股，约占本激励计划公布时公司股本总额 455,125.33 万股的 1.47%，其中，首次授予 5,980 万份股票期权，约占本激励计划公布时公司股本总额 455,125.33 万股的 1.31%，预留 720 万份，约占本激励计划公布时公司股本总额 455,125.33 万股的 0.16%，预留部分占本次授予股票期权总量的 10.75%。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有效期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。本激励计划的股票来源为山鹰纸业向激励对象定向发行的公司股票。

3、本激励计划授予的股票期权的行权价格为 2.93 元/份。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、股份拆细或缩股、配股、派息等除权、除息事宜，股票期权数量、所涉及的标的股票数量将由公司董事会根据本计划规定的原则、方式和程序进行调整。公司在发生增发新股的情况下，股票期权的数量和行权价格不做调整。

4、本次股权激励计划的有效期限从首次授予激励对象股票期权之日起最长不超过 10 年。

5、本激励计划授予的激励对象共计 85 人，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员及业务（技术）骨干。公司独立董事、公司监事不在本次股权激励的激励对象范围之内。预留激励对象指本计划获得股东大会批准时尚未确定但在本计划存续期间纳入激励计划的激励对象，由股权激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

6、本计划激励对象未参与两个或两个以上上市公司股权激励计划，激励对象中不含有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。

7、激励对象行使股票期权所需资金全部以自筹方式解决，公司承诺不为激励对象依本激励计划获取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。

8、本激励计划由公司董事会薪酬与考核委员会拟定并提交公司第六届董事会第十五次会议审议通过，尚需提交公司 2016 年第二次临时股东大会审议通过后方可实施。自公司股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司按相关规定召开董事会就本激励计划设定的激励对象获授股票期权的条件是否成就进行审议，公司独立董事及监事会应当发表明确意见；律师事务所应当对激励对象获授股票期权的条件是否成就出具法律意见。公司董事会对符合条件的激励对象授予股票期权，并完成登记、公告等相关程序。

9、本股权激励计划的实施不会导致公司股权分布不符合上市条件。

目 录

声明	2
重大事项提示	3
目 录	5
释义	7
第一节 股票期权激励计划的目的	7
第二节 本激励计划的管理机构	8
第三节 股票期权激励对象的确定依据和范围	9
一、激励对象的确定依据	9
二、激励对象的范围	9
三、激励对象的核实	10
第四节 股权激励计划具体内容	11
一、标的股票来源	11
二、激励对象获授的股票期权授予情况	11
三、激励对象获授的股票期权分配情况	11
四、股票期权激励计划的有效期、 授权日、 等待期、 可行权日和禁售期	15
五、股票期权的行权价格和行权价格的确定方法	17
六、激励对象获授与行权的条件	18
七、股票期权激励计划的调整方法和程序	20
八、股票期权会计处理	22
第五节 公司授予股票期权及激励对象行权的程序	24
一、股票期权授予的程序	24
二、激励对象行权的程序	26
第六节 公司与激励对象各自的权利义务	27
一、公司的权利义务	27
二、激励对象的权利义务	27
第七节 激励计划特殊情况的处理	31

一、公司出现下列情形之一时，本计划即行终止：	31
二、公司出现下列情形之一时，根据相关条件变化程度，由股东大会授权董事会确定本计划的继续执行、修订、中止或终止，有关法律、行政法规、部门规章或规范性文件明确规定需由股东大会行使的权利除外：	31
三、激励对象个人情况发生变化.....	31
第八节 本次激励计划实施情况的披露	33
第九节 公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制.....	34
第十节 附则	35

释义

除非文义载明，以下简称在本草案中具有如下含义：

公司/上市公司/山鹰纸业	指	安徽山鹰纸业股份有限公司，在上海证券交易所上市， 股票代码：600567
股票期权激励计划、本激励计划、本计划	指	《安徽山鹰纸业股份有限公司股票期权激励计划（草案）》
考核管理办法	指	安徽山鹰纸业股份有限公司股票期权激励计划实施考核管理办法》
股票期权、期权	指	山鹰纸业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
标的股票	指	根据本计划，激励对象有权获授购买的上市公司股票
激励对象	指	依照本计划获得股票期权的山鹰纸业董事、高级管理人员、中层管理人员、业务（技术）骨干。
授权日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期，授权日必须为交易日
有效期	指	从股票期权授予激励对象之日起到股票期权失效为止的时间段，本次股权激励计划的有效期从首次授予激励对象股票期权之日起最长不超过 10 年
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价格和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	本计划所确定的激励对象购买山鹰纸业股票的价格
行权条件	指	根据股票期权激励计划激励对象行使股票期权所必需满足的条件
《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	中国证监会令第 126 号公布、自 2016 年 8 月 13 日起施行的《上市公司股权激励管理办法》
《公司章程》	指	《安徽山鹰纸业股份有限公司章程》
中国证监会/证监会	指	中国证券监督管理委员会
上交所	指	上海证券交易所

登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司上海分公司
元、万元	指	人民币元、人民币万元

注：（1）本草案所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明，指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。

（2）本草案中部分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。

第一节 股票期权激励计划的目的

为进一步优化安徽山鹰纸业股份有限公司的公司治理结构，促进公司建立、健全激励机制，充分调动公司董事、高级管理人员、中层管理人员、业务（技术）骨干的积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》以及其他法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》，制订本股票期权激励计划。

第二节 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，负责审议批准本计划的实施、变更和终止。

二、董事会是本股权激励计划的执行管理机构，下设薪酬与考核委员会，负责拟订和修订本股权激励计划并报董事会审议，董事会对激励计划审议通过后，审核通过后报股东大会审议。董事会可以在股东大会授权范围内办理本激励计划的相关事宜。

三、监事会是本计划的监督机构，负责审核激励对象的名单，对本计划的实施是否符合相关法律、行政法规、部门规章和证券交易所业务规则进行监督，并就本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意见。

四、独立董事应当就本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的利益发表独立意见，并就本计划向所有股东征集委托投票权。

第三节 股票期权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

本计划激励对象根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律及其他有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

（二）激励对象确定的原则

本计划股票期权激励对象范围的确定原则如下：

- 1、激励对象原则上限于在职的公司董事、高级管理人员、中层管理人员、业务（技术）骨干，不得随意扩大范围；
- 2、公司监事、独立董事不参加本计划；
- 3、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、子女不参加本计划；
- 4、根据《管理办法》规定不得成为激励对象的人员不得参与本计划：
 - （1）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选的；
 - （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的；
 - （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）具有法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形的；
 - （6）中国证监会认定的其他情形。

二、激励对象的范围

本计划涉及的激励对象共计 85 人，包括：公司董事、高级管理人员、中层管理人员、业务（技术）骨干。以上激励对象中，董事、高级管理人员必须经股东大会选举或公司董事会聘任。截至 2016 年 6 月底，公司全部职工人数为 9394 人，本计划涉及的激励对象人数占公司全部职工人数的比例为 0.90%。

预留股票期权的激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。公司应当在

本计划经股东大会审议通过后 12 个月内明确预留股票期权的授予对象，经董事会审议通过相关议案、独立董事及监事会发表明确意见、律师事务所出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。超过 12 个月未明确预留股票期权的激励对象的，预留股票期权失效。

三、激励对象的核实

公司将在召开股东大会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。公司监事会应当对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本计划前 5 日披露公司监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。

第四节 股权激励计划具体内容

一、标的股票来源

本激励计划的股票来源为山鹰纸业向激励对象定向发行的公司股票。

二、激励对象获授的股票期权授予情况

山鹰纸业拟向激励对象授予 6,700 万份股票期权，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股，约占本激励计划公布时公司股本总额 455,125.33 万股的 1.47%，其中，首次授予 5,980 万份股票期权，约占本激励计划公布时公司股本总额 455,125.33 万股的 1.31%，预留 720 万份，约占本激励计划公布时公司股本总额 455,125.33 万股的 0.16%，预留部分占本次授予股票期权总量的 10.75%。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有效期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。本激励计划的股票来源为山鹰纸业向激励对象定向发行的公司股票。

三、激励对象获授的股票期权分配情况

本激励计划授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

编号	姓名	职务	获授的股票 期权数量 (万份)	占授予期 权总数的 比例	占目前总 股本的 比例
1	夏林	副董事长	190	2.84%	0.04%
2	潘金堂	董事、副总裁	190	2.84%	0.04%
3	林若毅	副总裁	190	2.84%	0.04%
4	林金玉	副总裁	190	2.84%	0.04%
5	连巧灵	副总裁	190	2.84%	0.04%
6	孙晓民	董事、财务负责人	189	2.82%	0.04%

7	杨昊悦	董事会秘书	182	2.70%	0.04%
8	江玉林	总监	181	2.72%	0.04%
9	杨建福	部门管理人员	61	0.91%	0.01%
10	周祝婷	部门管理人员	40	0.60%	0.01%
11	高梅兰	部门管理人员	68	1.01%	0.01%
12	邹晓光	部门管理人员	30	0.45%	0.01%
13	蔡明	部门管理人员	70	1.04%	0.02%
14	庄绍东	部门管理人员	61	0.91%	0.01%
15	罗学群	部门管理人员	31	0.46%	0.01%
16	刘富斌	部门管理人员	70	1.04%	0.02%
17	江海	部门管理人员	62	0.93%	0.01%
18	季若愚	部门管理人员	70	1.04%	0.02%
19	乔力	部门管理人员	70	1.04%	0.02%
20	刘幸福	部门管理人员	65	0.97%	0.01%
21	王振华	部门管理人员	65	0.97%	0.01%
22	冯军贤	部门管理人员	160	2.39%	0.04%
23	吴焱	部门管理人员	62	0.93%	0.01%
24	张永春	部门管理人员	60	0.90%	0.01%
25	董剑飞	部门管理人员	31	0.46%	0.01%
26	吴海燕	部门管理人员	40	0.60%	0.01%
27	陈锋	部门管理人员	32	0.48%	0.01%
28	许慎	部门管理人员	90	1.34%	0.02%
29	黄建军	部门管理人员	49	0.73%	0.01%
30	汲正翠	区域管理人员	85	1.27%	0.02%

31	方海权	区域管理人员	40	0.60%	0.01%
32	魏支来	区域管理人员	40	0.60%	0.01%
33	岳岁宏	区域管理人员	40	0.60%	0.01%
34	孙亮亮	区域管理人员	40	0.60%	0.01%
35	夏双全	区域管理人员	35	0.52%	0.01%
36	李殿宝	区域管理人员	85	1.27%	0.02%
37	江胜	区域管理人员	40	0.60%	0.01%
38	梁荣	区域管理人员	34	0.51%	0.01%
39	吴海鹏	区域管理人员	40	0.60%	0.01%
40	丁志泽	区域管理人员	35	0.52%	0.01%
41	滕章生	区域管理人员	40	0.60%	0.01%
42	阮志雄	子公司管理人员	85	1.27%	0.02%
43	刘鹏	子公司管理人员	33	0.49%	0.01%
44	陈银昌	子公司管理人员	40	0.60%	0.01%
45	王国珍	子公司管理人员	40	0.60%	0.01%
46	郭忠能	子公司管理人员	85	1.27%	0.02%
47	季启兵	子公司管理人员	40	0.60%	0.01%
48	丁桂玲	子公司管理人员	40	0.60%	0.01%
49	李春兵	子公司管理人员	79	1.18%	0.02%
50	范红艳	子公司管理人员	40	0.60%	0.01%
51	罗斌	子公司管理人员	40	0.60%	0.01%
52	陈兴杰	子公司管理人员	40	0.60%	0.01%
53	吴镇辉	子公司管理人员	85	1.27%	0.02%
54	徐淑芬	子公司管理人员	31	0.46%	0.01%

55	宋士国	子公司管理人员	33	0.49%	0.01%
56	彭涛	子公司管理人员	31	0.46%	0.01%
57	陈晗	子公司管理人员	82	1.22%	0.02%
58	刘言哲	子公司管理人员	40	0.60%	0.01%
59	林宗潘	子公司管理人员	85	1.27%	0.02%
60	林向晖	子公司管理人员	40	0.60%	0.01%
61	汤寿瑜	子公司管理人员	31	0.46%	0.01%
62	张仁敏	子公司管理人员	34	0.51%	0.01%
63	蔡向阳	子公司管理人员	40	0.60%	0.01%
64	李修芹	子公司管理人员	85	1.27%	0.02%
65	季军	子公司管理人员	76	1.13%	0.02%
66	潘苏云	子公司管理人员	40	0.60%	0.01%
67	舒君明	子公司管理人员	156	2.33%	0.03%
68	王宏伟	子公司管理人员	68	1.01%	0.01%
69	朱国良	子公司管理人员	70	1.04%	0.02%
70	王立海	子公司管理人员	61	0.91%	0.01%
71	陆勇	子公司管理人员	62	0.93%	0.01%
72	徐进城	子公司管理人员	61	0.91%	0.01%
73	许丛保	子公司管理人员	61	0.91%	0.01%
74	陈银景	子公司管理人员	130	1.94%	0.03%
75	郭威	子公司管理人员	70	1.04%	0.02%
76	沈伟	子公司管理人员	64	0.96%	0.01%
77	孙后年	子公司管理人员	70	1.04%	0.02%
78	李聪定	子公司管理人员	70	1.04%	0.02%

79	苏传春	子公司管理人员	61	0.91%	0.01%
80	方敏	子公司管理人员	70	1.04%	0.02%
81	吴建雄	子公司管理人员	62	0.93%	0.01%
82	许云	子公司管理人员	62	0.93%	0.01%
83	来恩	子公司管理人员	82	1.22%	0.02%
84	车迎	子公司管理人员	32	0.48%	0.01%
85	季庆国	子公司管理人员	30	0.45%	0.01%
预留部分			720	10.75%	0.16%
合计			6700	100%	1.47%

注：1、本计划激励对象未同时参与两个或两个以上上市公司股权激励计划。上述任何一名激励对象通过本计划获授的公司权益总额均未超过公司总股本的 1%。

2、上述所有被激励对象均在本公司或本公司控股子公司、分公司任职，已与本公司或本公司控股子公司签署劳动合同、领取薪酬。

四、股票期权激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日和禁售期

（一）股票期权激励计划的有效期

本次股权激励计划的有效期从首次授予股票期权之日起最长不超过 10 年。

（二）授权日

授权日在本计划公司经股东大会审议批准后由公司董事会确定，授权日应自公司股东大会审议通过本计划之日起 60 日内确定，届时由公司召开董事会对激励对象就本激励计划设定的激励对象获授股票期权的条件是否成就进行审议，公司独立董事及监事会应当发表明确意见；律师事务所应当对激励对象获授股票期权的条件是否成就出具法律意见。公司董事会对符合条件的激励对象授予股票期权，并完成登记、公告等相关程序。

授权日必须为交易日。

（三）等待期

指股票期权授权后至股票期权可行权日之间的时间。

（四）可行权日

在本计划通过后，授予的股票期权自授权日起满 12 个月后可以开始行权。

可行权日必须为交易日。

在可行权日内，若达到本计划规定的行权条件，激励对象可根据下述行权安排行权。

首次授予的股票期权应自授权日起满 12 个月后分期行权，激励对象应分三期行权，行权安排如下表：

行权期	行权时间	可行权期权数量 (万份)	可行权数量占首次 授予期权数量比例
第一个行权期	自授权日起 12 个月后的首个交易日起至授权日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	2,392	40%
第二个行权期	自授权日起 24 个月后的首个交易日起至授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	1,794	30%
第三个行权期	自授权日起 36 个月后的首个交易日起至授权日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	1,794	30%

预留的股票期权应自预留期权授权日起满 12 个月后分期行权，激励对象应分两期行权，行权安排如下表：

行权期	行权时间	可行权期权数量 (万份)	可行权数量占首次授 予期权数量比例
第一个行权期	自授权日起 12 个月后的首个交易日起至授权日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	360	50%
第二个行权期	自授权日起 24 个月后的首个交易日起至授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	360	50%

当期行权条件未成就的，股票期权不得行权或递延至下期行权，并由上市公司注销相关期权。

激励对象每期可行权的股票期权比例不得超过激励对象获授股票期权总额

的 50%。

相关法律、行政法规、部门规章对上市公司董事、高级管理人员买卖上市公司股票的期间有限制的，激励对象不得在相关限制期间行权。

（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、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

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本公司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；

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；

在本激励计划的有效期内，如果《公司法》、《证券法》等相关法律、行政法规、部门规章、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、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定。

五、股票期权的行权价格和行权价格的确定方法

（一）本次授予的股票期权的行权价格

本次授予的股票期权的行权价格为 2.93 元/份。即公司董事会按照本计划规定的程序确定满足行权条件后，激励对象可以每股 2.93 元的价格购买公司向激励对象增发的公司股票。

（二）本次授予的股票期权的行权价格的确定方法

本次授予的股票期权的行权价格取下列两个价格中的较高者：

1、股票期权激励计划草案公布前 1 交易日的公司股票交易均价，即 2.93 元/股；

2、股票期权激励计划草案公布前 60 个交易日的公司股票交易均价，即 2.89 元/股。

（三）预留部分股票期权行权价格的确定方法

预留部分股票期权在授予前 15 日公司须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予预留部分股票期权情况。授予价格取下列两个价格中的较高者：

- 1、预留部分股票期权授予董事会决议公布前 1 交易日的公司股票交易均价；
- 2、预留部分股票期权授予董事会决议公布前 60 个交易日的公司股票交易均价。原则上预留部分的行权价格不低于首次授予的股票期权的行权价格（经除权、除息等调整后）。

六、激励对象获授与行权的条件

（一）股票期权的获授条件

在下列条件同时满足的前提下，激励对象方可获授股票期权：

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

2、激励对象未发生以下任一情形：

（1）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选的；

（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的；

（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）具有法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形的；

（6）中国证监会认定的其他情形。

（二）股票期权的行权条件

激励对象行使已获授的股票期权除满足上述条件外，必须同时满足如下条件：

1、达到公司业绩考核要求

本计划授予的股票期权，在行权期的 3 个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权，以达到公司净利润增长率考核目标作为激励对象的行权条件。

各年度业绩考核目标如下表所示：

行权安排	行权条件
首次授予的股票期权第一个行权期	以 2015 年的净利润为基数，2016 年净利润增长率不低于 50%
首次授予的股票期权第二个行权期； 预留股权期权第一个行权期	以 2015 年的净利润为基数，2017 年净利润增长率不低于 200%
首次授予的股票期权第三个行权期； 预留股权期权第二个行权期	以 2015 年的净利润为基数，2018 年净利润增长率不低于 400%

上述各年度净利润指标为归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润。

2、达到个人绩效考核

董事会薪酬与考核委员会制定考核细则，对各激励对象每个考核年度的表现进行综合考评，激励对象需达到考核指标方可行权。未能达到考核指标的激励对象不得行权。

激励对象当年未能行权部分的期权由公司注销。

（三）绩效考核指标设立的科学性与合理性

首先，绩效考核指标的设立符合法律法规和公司章程的基本规定。上市公司董事会为配合公司股权激励计划的实施，根据《公司法》、《公司章程》及其他有关法律、法规规定，结合公司实际情况，制订了《考核管理办法》。

其次，考核内容层次分明，范围全面，分级明确。考核内容包括公司层面和个人层面业绩考核，降低激励对象因股票价格非理性上涨或人为操纵股票而获利的可能性。公司层面考核指标强调净利润增长率，能够绑定激励对象个人利益与公司整体利益。考虑到公司最近三年扣除非经常性损益归属于母公司股东净利润的复合增长率为 16.40%，并综合考虑了公司未来的盈利能力成长情况，本次公司层面考核指标选取未来三年的净利润增长率分别为 50%、200%、400%；个人层面的考核指标内涵丰富，能够对激励人员的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。而且，根据公司《考核管理办法》，董事会薪酬与考核委员会根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象是否达到行权条件。

综上，本次激励计划的绩效考核体系和绩效考核办法、考核指标具有全面性和综合性，并具有可操作性，对激励对象具有约束性，能够达到考核效果。

七、股票期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

若在行权之前公司发生资本公积转增股本、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、股票拆细

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

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、股票拆细的比率（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

$$Q = Q_0 \times \frac{P_1 \times (1+n)}{P_1 + P_2 \times n}$$

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 股公司股票缩为 n 股股票）， Q 为调整后的股票期权数量。

4、增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

（二）行权价格的调整方法

若在行权之前公司发生资本公积转增股本、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、股票拆细

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

其中： P_0 为调整前的行权价格； n 为每股的资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率； P 为调整后的行权价格。

2、配股

$$P = P_0 \times \frac{P_1 + P_2 \times n}{P_1 \times (1+n)}$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； P_1 为股权登记日当天收盘价； 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。

（但若按上述计算方法出现 P 小于本公司股票面值 1 元时，则 $P=1$ 元/股。）

5、增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权行权价格不做调整。

（三）股票期权激励计划调整的程序

当出现前述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整股票期权数量、行权价格的议案。公司应当聘请律师事务所就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和本计划的安排出具专业意见。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。发生除前述情形以外的事项需要调整权益数量和行权价格的，必须提交股东大会审议。

八、股票期权会计处理

（一）期权价值的计算方法及参数合理性

财政部于 2006 年 2 月 15 日发布了《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》，并于 2007 年 1 月 1 日起在上市公司范围内施行。根据《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》中关于公允价值确定的相关规定，需要选择适当的估值模型对股票期权的公允价值进行计算。

公司选用标准 Black-Scholes 模型来计算期权的公允价值，并于董事会当天运用该模型以 2016 年 9 月 1 日为计算的基准日，对首次授予的股票期权的公允价值进行了预测算（授予时进行正式测算），拟授予的 6,700 万份（假设预留部分在首次授予之后的第 12 个月授予）股票期权总价值为 2,959.35 万元。

（二）期权费用的摊销方法

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》的有关规定，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，并按照股票期权授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

假设公司 2016 年 9 月底授予期权，则 2016 年-2019 年期权成本摊销情况见下表：

影响年度	2016 年 (万元)	2017 年 (万元)	2018 年 (万元)	2019 年 (万元)	合计 (万元)
成本摊销	425.42	1,493.92	749.76	290.25	2,959.35

本计划的成本将在管理费用中列支。公司以目前情况估计，在不考虑本计划对公司业绩的刺激作用情况下，本激励计划费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，从而对业绩考核指标中的净利润增长率指标造成影响，但影响程度不大。考虑本计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，降低代理成本，激励计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。

第五节 公司授予股票期权及激励对象行权的程序

一、股票期权授予的程序

1、本公司董事会下设的薪酬与考核委员会负责拟订股票期权激励计划草案；

2、本公司董事会应当依法对股票期权激励计划草案作出决议，拟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股权激励计划草案，履行公示、公告程序后，将股票期权激励计划提交股东大会审议；

3、独立董事及监事会应当就股票期权激励计划草案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的情形发表意见。独立董事或监事会认为有必要的，可以建议上市公司聘请独立财务顾问，对股票期权激励计划的可行性、是否有利于上市公司的持续发展、是否损害上市公司利益以及对股东利益的影响发表专业意见；

4、本公司将在召开股东大会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。监事会应当对股票期权激励名单进行审核，充分听取公示意见。上市公司应当在股东大会审议股票期权激励计划前 5 日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

5、上市公司应当对内幕信息知情人在股票激励计划草案公告前 6 个月内买卖本公司股票及其衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖本公司股票的，不得成为激励对象，法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，不得成为激励对象；

6、上市公司应当聘请律师事务所对股票期权激励计划出具法律意见书，根据法律、行政法规及管理办法的规定发表专业意见；

7、上市公司召开股东大会审议股票期权激励计划时，独立董事应当就股票期权激励计划向所有的股东征集委托投票权。

8、股东大会应当对本次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。除上市公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东以外，其他股东的投票情况应当单独统计并予以披露。上市公司股东大会审议本次激励计划时，拟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。

9、上市公司董事会应当根据股东大会决议，负责实施股票期权的授权、行权和注销。上市公司监事会应当对期权授权日激励对象名单进行核实并发表意见。

10、上市公司授予权益与激励对象行使权益前，上市公司应当向上交所提出申请，经上交所确认后，由登记结算公司办理登记结算事宜。

11、股票期权激励计划经股东大会审议通过后，上市公司应当在 60 日内授予股票期权并完成公告、登记；有获授股票期权条件的，应当在条件成就后 60 日内授出股票期权并完成公告、登记。上市公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施本次股权激励，自公告之日起 3 个月内不得再次审议股权激励计划。根据《管理办法》规定上市公司不得授出股票期权的期间不计算在 60 日内。

12、本次激励计划安排分次授出股票期权，在每次授出权益前，上市公司应当召开董事会，按照股票期权激励计划的内容及首次授出股票期权时确定的原则，决定授出股票期权的行权价格、行权安排等内容。当次授予股票期权的条件未成就时，上市公司不得向激励对象授予股票期权，未授予的股票期权也不得递延至下次授予。

13、上市公司在股东大会审议股票期权激励计划之前拟终止实施股票期权激励的，需经公司董事会审议通过。上市公司在股东大会审议通过股票期权激励计划之后终止实施股票期权激励的，应当由股东大会审议决定。律师事务所应当就上市公司终止实施股票期权激励计划是否符合相关法律、行政法规的规定、是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形发表专业意见。上市公司股东大会

或董事会审议通过终止实施股票期权激励计划决议，或者股东大会审议未通过股票期权激励计划的，自决议公告之日起 3 月内，上市公司不得再次审议股权激励计划。

二、激励对象行权的程序

1、激励对象在行使权益前，董事会应当就股票期权激励计划设定的激励对象行使股票期权的条件是否成就进行审议，独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象行使股票期权的条件是否成就出具法律意见。

2、公司在对每个股票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。并由登记结算公司办理登记结算事宜。

第六节 公司与激励对象各自的权利义务

一、公司的权利义务

1、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，经公司董事会薪酬与考核委员会批准并报公司董事会备案，可根据本计划相关规定取消激励对象尚未行权的股票期权。

2、若激励对象因触犯法律、违反公司规章制度、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经公司董事会薪酬与考核委员会批准并报公司董事会备案，可以取消激励对象尚未行权的股票期权。

3、公司根据国家税收法律法规的规定，就激励对象取得的股票期权激励收益代扣代缴个人所得税及其它税费。

4、公司不得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。

5、公司应当根据股票期权激励计划、中国证监会、上交所、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、上交所、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。

6、法律、行政法规、部门规章及规范性文件规定的其他相关权利义务。

二、激励对象的权利义务

1、激励对象应当按照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、激励对象可以选择行使股票期权或者不行使股票期权，在被授予的可行权额度内，自主决定行使股票期权的数量，并承担行权所需的资金和费用。激励对象应保证其参与本次激励计划的资金来源合法合规，不违反法律、行政法规及中国证监会的相关规定。

3、激励对象有权且应当按照本计划的规定行权，并按规定锁定和买卖其持有的上市公司股份。

4、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。

5、激励对象因激励计划获得的收益，应按国家税收法律法规缴纳个人所得税及其它税费。

6、激励对象应当承诺，上市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，导致不符合授予股票期权或行使股票期权安排的，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，将由股票期权激励计划所获得的全部利益返还公司。

7、激励对象对获授的股票期权行使权益前后买卖股票的行为，应当遵守《证券法》、《公司法》等相关规定；不得利用本激励计划进行内幕交易、操纵证券市场等违法活动。

8、法律、行政法规、部门规章及规范性文件规定的其他相关权利义务。

9、本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将与每一位激励对象签署《股票期权激励协议》，明确约定各自在本次股票期权激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

第七节 激励计划特殊情况的处理

一、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、行政法规、部门规章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。

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权的股票期权终止行权，其未获准行权的期权予以注销。

二、公司出现下列情形之一时，根据相关条件变化程度，由股东大会授权董事会确定本计划的继续执行、修订、中止或终止，有关法律、行政法规、部门规章或规范性文件明确规定需由股东大会行使的权利除外：

- 1、公司控制权发生变更；
- 2、公司发生合并、分立等情形；
- 3、公司发生其他重大变更。

三、激励对象个人情况发生变化

- 1、激励对象如因出现如下情形之一而丧失参与本计划的资格，董事会可以决定对激励对象根据本计划在情况发生之日，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：

- （1）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选的；
 - （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的；
 - （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）因触犯法律、违反执业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前列原因导致公司解除与激励对象劳动关系的；
 - （6）成为独立董事、监事或其他不能持有公司股票或股票期权的人员；
 - （7）公司董事会认定的其他严重违反公司有关规定或严重损害公司利益的情形；
 - （8）成为法律、行政法规或部门规章规定不得参与上市公司股权激励的对象；
- 2、激励对象因辞职而离职，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；
- 3、激励对象因丧失劳动能力而离职，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 个月内完成行权，其未获准行权的期权作废；
- 4、激励对象因退休而离职，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 个月内完成行权，其未获准行权的期权作废；
- 5、激励对象身故的，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；
- 6、其它未说明的情况由董事会薪酬与考核委员会认定，并确定其处理方式。

第八节 本次激励计划实施情况的披露

公司应当在定期报告中披露报告期内股权激励的实施情况，包括：

- 1、报告期内激励对象的范围；
- 2、报告期内授出、行使和失效的权益总额；
- 3、至报告期末累计已授出但尚未行使的权益总额；
- 4、报告期内权益价格、权益数量历次调整的情况以及经调整后的最新权益价格与权益数量；
- 5、董事、高级管理人员各自的姓名、职务以及在报告期内历次获授、行使权益的情况和失效的权益数量；
- 6、因激励对象行使权益所引起的股本变动情况；
- 7、股权激励的会计处理方法及股权激励费用对公司业绩的影响；
- 8、报告期内激励对象获授权益、行使权益的条件是否成就的说明；
- 9、报告期内终止实施股权激励的情况及原因。

第九节 公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的股票期权激励协议所发生的或与本激励计划及/或股票期权激励协议相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决。若自争议或纠纷发生之日起 60 日内双方未能通过上述方式解决或通过上述方式未能解决相关争议或纠纷，任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

第十节 附则

- 1、本计划在公司股东大会审议通过后生效；
- 2、本计划由公司董事会负责解释。

安徽山鹰纸业股份有限公司董事会

二零一六年九月二十一日

【附件 2】

股票简称：山鹰纸业

股票代码：600567

公告编号：临 2016-059

债券简称：12 山鹰债

债券代码：122181

债券简称：16 山鹰债

债券代码：136369



**安徽山鹰纸业股份有限公司
股票期权激励计划（草案）
摘要**

安徽山鹰纸业股份有限公司

二〇一六年九月

声明

本公司及全体董事、监事、高级管理人员保证本激励计划及其摘要不存在虚假记载、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。

重大事项提示

特别提醒投资者认真阅读本草案全文，并特别注意下列事项：

1、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》、《上市公司股权激励管理办法》及其他有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件，以及《安徽山鹰纸业股份有限公司章程》制定。

2、安徽山鹰纸业股份有限公司（以下简称“山鹰纸业”、“公司”或“上市公司”）拟向激励对象授予 6,700 万份股票期权，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股，约占本激励计划公布时公司股本总额 455,125.33 万股的 1.47%，其中，首次授予 5,980 万份股票期权，约占本激励计划公布时公司股本总额 455,125.33 万股的 1.31%，预留 720 万份，约占本激励计划公布时公司股本总额 455,125.33 万股的 0.16%，预留部分占本次授予股票期权总量的 10.75%。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有效期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。本激励计划的股票来源为山鹰纸业向激励对象定向发行的公司股票。

3、本激励计划授予的股票期权的行权价格为 2.93 元/份。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、股份拆细或缩股、配股、派息等除权、除息事宜，股票期权数量、所涉及的标的股票数量将由公司董事会根据本计划规定的原则、方式和程序进行调整。公司在发生增发新股的情况下，股票期权的数量和行权价格不做调整。

4、本次股权激励计划的有效期限从首次授予激励对象股票期权之日起最长不超过 10 年。

5、本激励计划授予的激励对象共计 85 人，包括公司董事、高级管理人员、

中层管理人员及业务（技术）骨干。公司独立董事、公司监事不在本次股权激励的激励对象范围之内。预留激励对象指本计划获得股东大会批准时尚未确定但在本计划存续期间纳入激励计划的激励对象，由股权激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

6、本计划激励对象未参与两个或两个以上上市公司股权激励计划，激励对象中不含有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。

7、激励对象行使股票期权所需资金全部以自筹方式解决，公司承诺不为激励对象依本激励计划获取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。

8、本激励计划由公司董事会薪酬与考核委员会拟定并提交公司第六届董事会第十五次会议审议通过，尚需提交公司 2016 年第二次临时股东大会审议通过后方可实施。自公司股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司按相关规定召开董事会就本激励计划设定的激励对象获授股票期权的条件是否成就进行审议，公司独立董事及监事会应当发表明确意见；律师事务所应当对激励对象获授股票期权的条件是否成就出具法律意见。公司董事会对符合条件的激励对象授予股票期权，并完成登记、公告等相关程序。

9、本股权激励计划的实施不会导致公司股权分布不符合上市条件。

目 录

声明	2
重大事项提示	2
目 录	4
释义	5
第一节 股票期权激励计划的目的	7
第二节 本激励计划的管理机构	8
第三节 股票期权激励对象的确定依据和范围	9
一、激励对象的确定依据	9
二、激励对象的范围	9
三、激励对象的核实	10
第四节 股权激励计划具体内容	11
一、标的股票来源	11
二、激励对象获授的股票期权授予情况	11
三、激励对象获授的股票期权分配情况	11
四、股票期权激励计划的有效期、 授权日、 等待期、 可行权日和禁售期	15
五、股票期权的行权价格和行权价格的确定方法	17
六、激励对象获授与行权的条件	18
七、股票期权激励计划的调整方法和程序	20
八、股票期权会计处理	22
第五节 公司授予股票期权及激励对象行权的程序	24
一、股票期权授予的程序	24
二、激励对象行权的程序	26
第六节 公司与激励对象各自的权利义务	27
一、公司的权利义务	27
二、激励对象的权利义务	27

释义

除非文义载明，以下简称在本草案中具有如下含义：

公司/上市公司/山鹰纸业	指	安徽山鹰纸业股份有限公司，在上海证券交易所上市， 股票代码：600567
股票期权激励计划、本激励计划、本计划	指	《安徽山鹰纸业股份有限公司股票期权激励计划（草案）》
考核管理办法	指	安徽山鹰纸业股份有限公司股票期权激励计划实施考核管理办法
股票期权、期权	指	山鹰纸业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
标的股票	指	根据本计划，激励对象有权获授购买的上市公司股票
激励对象	指	依照本计划获得股票期权的山鹰纸业董事、高级管理人员、中层管理人员、业务（技术）骨干。
授权日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期，授权日必须为交易日
有效期	指	从股票期权授予激励对象之日起到股票期权失效为止的时间段，本次股权激励计划的有效期从首次授予激励对象股票期权之日起最长不超过 10 年
行权	指	激励对象根据股票期权激励计划，行使其所拥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价格和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	本计划所确定的激励对象购买山鹰纸业股票的价格
行权条件	指	根据股票期权激励计划激励对象行使股票期权所必需满足的条件
《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	中国证监会令第 126 号公布、自 2016 年 8 月 13 日起施行的《上市公司股权激励管理办法》
《公司章程》	指	《安徽山鹰纸业股份有限公司章程》
中国证监会/证监会	指	中国证券监督管理委员会
上交所	指	上海证券交易所

登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司上海分公司
元、万元	指	人民币元、人民币万元

注：（1）本草案所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明，指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。

（2）本草案中部分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。

第一节 股票期权激励计划的目的

为进一步优化安徽山鹰纸业股份有限公司的公司治理结构，促进公司建立、健全激励机制，充分调动公司董事、高级管理人员、中层管理人员、业务（技术）骨干的积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》以及其他法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》，制订本股票期权激励计划。

第二节 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，负责审议批准本计划的实施、变更和终止。

二、董事会是本股权激励计划的执行管理机构，下设薪酬与考核委员会，负责拟订和修订本股权激励计划并报董事会审议，董事会对激励计划审议通过后，审核通过后报股东大会审议。董事会可以在股东大会授权范围内办理本激励计划的相关事宜。

三、监事会是本计划的监督机构，负责审核激励对象的名单，对本计划的实施是否符合相关法律、行政法规、部门规章和证券交易所业务规则进行监督，并就本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意见。

四、独立董事应当就本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的利益发表独立意见，并就本计划向所有股东征集委托投票权。

第三节 股票期权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

本计划激励对象根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律及其他有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

（二）激励对象确定的原则

本计划股票期权激励对象范围的确定原则如下：

- 1、激励对象原则上限于在职的公司董事、高级管理人员、中层管理人员、业务（技术）骨干，不得随意扩大范围；
- 2、公司监事、独立董事不参加本计划；
- 3、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、子女不参加本计划；
- 4、根据《管理办法》规定不得成为激励对象的人员不得参与本计划：
 - （1）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选的；
 - （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的；
 - （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）具有法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形的；
 - （6）中国证监会认定的其他情形。

二、激励对象的范围

本计划涉及的激励对象共计 85 人，包括：公司董事、高级管理人员、中层管理人员、业务（技术）骨干。以上激励对象中，董事、高级管理人员必须经股东大会选举或公司董事会聘任。截至 2016 年 6 月底，公司全部职工人数为 9394 人，本计划涉及的激励对象人数占公司全部职工人数的比例为 0.90%。

预留股票期权的激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。公司应当在

本计划经股东大会审议通过后 12 个月内明确预留股票期权的授予对象，经董事会审议通过相关议案、独立董事及监事会发表明确意见、律师事务所出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。超过 12 个月未明确预留股票期权的激励对象的，预留股票期权失效。

三、激励对象的核实

公司将在召开股东大会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。公司监事会应当对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本计划前 5 日披露公司监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。

第四节 股权激励计划具体内容

一、标的股票来源

本激励计划的股票来源为山鹰纸业向激励对象定向发行的公司股票。

二、激励对象获授的股票期权授予情况

山鹰纸业拟向激励对象授予 6,700 万份股票期权,涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股,约占本激励计划公布时公司股本总额 455,125.33 万股的 1.47%,其中,首次授予 5,980 万份股票期权,约占本激励计划公布时公司股本总额 455,125.33 万股的 1.31%,预留 720 万份,约占本激励计划公布时公司股本总额 455,125.33 万股的 0.16%,预留部分占本次授予股票期权总量的 10.75%。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有效期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。本激励计划的股票来源为山鹰纸业向激励对象定向发行的公司股票。

三、激励对象获授的股票期权分配情况

本激励计划授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示:

编号	姓名	职务	获授的股票 期权数量 (万份)	占授予期 权总数的 比例	占目前总 股本的 比例
1	夏林	副董事长	190	2.84%	0.04%
2	潘金堂	董事、副总裁	190	2.84%	0.04%
3	林若毅	副总裁	190	2.84%	0.04%
4	林金玉	副总裁	190	2.84%	0.04%
5	连巧灵	副总裁	190	2.84%	0.04%
6	孙晓民	董事、财务负责人	189	2.82%	0.04%

7	杨昊悦	董事会秘书	182	2.70%	0.04%
8	江玉林	总监	181	2.72%	0.04%
9	杨建福	部门管理人员	61	0.91%	0.01%
10	周祝婷	部门管理人员	40	0.60%	0.01%
11	高梅兰	部门管理人员	68	1.01%	0.01%
12	邹晓光	部门管理人员	30	0.45%	0.01%
13	蔡明	部门管理人员	70	1.04%	0.02%
14	庄绍东	部门管理人员	61	0.91%	0.01%
15	罗学群	部门管理人员	31	0.46%	0.01%
16	刘富斌	部门管理人员	70	1.04%	0.02%
17	江海	部门管理人员	62	0.93%	0.01%
18	季若愚	部门管理人员	70	1.04%	0.02%
19	乔力	部门管理人员	70	1.04%	0.02%
20	刘幸福	部门管理人员	65	0.97%	0.01%
21	王振华	部门管理人员	65	0.97%	0.01%
22	冯军贤	部门管理人员	160	2.39%	0.04%
23	吴焱	部门管理人员	62	0.93%	0.01%
24	张永春	部门管理人员	60	0.90%	0.01%
25	董剑飞	部门管理人员	31	0.46%	0.01%
26	吴海燕	部门管理人员	40	0.60%	0.01%
27	陈锋	部门管理人员	32	0.48%	0.01%
28	许慎	部门管理人员	90	1.34%	0.02%
29	黄建军	部门管理人员	49	0.73%	0.01%

30	汲正翠	区域管理人员	85	1.27%	0.02%
31	方海权	区域管理人员	40	0.60%	0.01%
32	魏支来	区域管理人员	40	0.60%	0.01%
33	岳岁宏	区域管理人员	40	0.60%	0.01%
34	孙亮亮	区域管理人员	40	0.60%	0.01%
35	夏双全	区域管理人员	35	0.52%	0.01%
36	李殿宝	区域管理人员	85	1.27%	0.02%
37	江胜	区域管理人员	40	0.60%	0.01%
38	梁荣	区域管理人员	34	0.51%	0.01%
39	吴海鹏	区域管理人员	40	0.60%	0.01%
40	丁志泽	区域管理人员	35	0.52%	0.01%
41	滕章生	区域管理人员	40	0.60%	0.01%
42	阮志雄	子公司管理人员	85	1.27%	0.02%
43	刘鹏	子公司管理人员	33	0.49%	0.01%
44	陈银昌	子公司管理人员	40	0.60%	0.01%
45	王国珍	子公司管理人员	40	0.60%	0.01%
46	郭忠能	子公司管理人员	85	1.27%	0.02%
47	季启兵	子公司管理人员	40	0.60%	0.01%
48	丁桂玲	子公司管理人员	40	0.60%	0.01%
49	李春兵	子公司管理人员	79	1.18%	0.02%
50	范红艳	子公司管理人员	40	0.60%	0.01%
51	罗斌	子公司管理人员	40	0.60%	0.01%
52	陈兴杰	子公司管理人员	40	0.60%	0.01%

53	吴镇辉	子公司管理人员	85	1.27%	0.02%
54	徐淑芬	子公司管理人员	31	0.46%	0.01%
55	宋士国	子公司管理人员	33	0.49%	0.01%
56	彭涛	子公司管理人员	31	0.46%	0.01%
57	陈晗	子公司管理人员	82	1.22%	0.02%
58	刘言哲	子公司管理人员	40	0.60%	0.01%
59	林宗潘	子公司管理人员	85	1.27%	0.02%
60	林向晖	子公司管理人员	40	0.60%	0.01%
61	汤寿瑜	子公司管理人员	31	0.46%	0.01%
62	张仁敏	子公司管理人员	34	0.51%	0.01%
63	蔡向阳	子公司管理人员	40	0.60%	0.01%
64	李修芹	子公司管理人员	85	1.27%	0.02%
65	季军	子公司管理人员	76	1.13%	0.02%
66	潘苏云	子公司管理人员	40	0.60%	0.01%
67	舒君明	子公司管理人员	156	2.33%	0.03%
68	王宏伟	子公司管理人员	68	1.01%	0.01%
69	朱国良	子公司管理人员	70	1.04%	0.02%
70	王立海	子公司管理人员	61	0.91%	0.01%
71	陆勇	子公司管理人员	62	0.93%	0.01%
72	徐进城	子公司管理人员	61	0.91%	0.01%
73	许丛保	子公司管理人员	61	0.91%	0.01%
74	陈银景	子公司管理人员	130	1.94%	0.03%
75	郭威	子公司管理人员	70	1.04%	0.02%

76	沈伟	子公司管理人员	64	0.96%	0.01%
77	孙后年	子公司管理人员	70	1.04%	0.02%
78	李聪定	子公司管理人员	70	1.04%	0.02%
79	苏传春	子公司管理人员	61	0.91%	0.01%
80	方敏	子公司管理人员	70	1.04%	0.02%
81	吴建雄	子公司管理人员	62	0.93%	0.01%
82	许云	子公司管理人员	62	0.93%	0.01%
83	来恩	子公司管理人员	82	1.22%	0.02%
84	车迎	子公司管理人员	32	0.48%	0.01%
85	季庆国	子公司管理人员	30	0.45%	0.01%
预留部分			720	10.75%	0.16%
合计			6700	100%	1.47%

注：1、本计划激励对象未同时参与两个或两个以上上市公司股权激励计划。上述任何一名激励对象通过本计划获授的公司权益总额均未超过公司总股本的 1%。

2、上述所有被激励对象均在本公司或本公司控股子公司、分公司任职，已与本公司或本公司控股子公司签署劳动合同、领取薪酬。

四、股票期权激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日和禁售期

（一）股票期权激励计划的有效期

本次股权激励计划的有效期从首次授予股票期权之日起最长不超过 10 年。

（二）授权日

授权日在本计划公司经股东大会审议批准后由公司董事会确定，授权日应自公司股东大会审议通过本计划之日起 60 日内确定，届时由公司召开董事会对激

励对象就本激励计划设定的激励对象获授股票期权的条件是否成就进行审议，公司独立董事及监事会应当发表明确意见；律师事务所应当对激励对象获授股票期权的条件是否成就出具法律意见。公司董事会对符合条件的激励对象授予股票期权，并完成登记、公告等相关程序。

授权日必须为交易日。

（三）等待期

指股票期权授权后至股票期权可行权日之间的时间。

（四）可行权日

在本计划通过后，授予的股票期权自授权日起满 12 个月后可以开始行权。

可行权日必须为交易日。

在可行权日内，若达到本计划规定的行权条件，激励对象可根据下述行权安排行权。

首次授予的股票期权应自授权日起满 12 个月后分期行权，激励对象应分三期行权，行权安排如下表：

行权期	行权时间	可行权期权数量 (万份)	可行权数量占首次授予期权数量比例
第一个行权期	自授权日起 12 个月后的首个交易日起至授权日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	2,392	40%
第二个行权期	自授权日起 24 个月后的首个交易日起至授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	1,794	30%
第三个行权期	自授权日起 36 个月后的首个交易日起至授权日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	1,794	30%

预留的股票期权应自预留期权授权日起满 12 个月后分期行权，激励对象应分两期行权，行权安排如下表：

行权期	行权时间	可行权期权数量 (万份)	可行权数量占首次授予期权数量比例
第一个行权期	自授权日起 12 个月后的首个交易日起至授权日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	360	50%
第二个行权期	自授权日起 24 个月后的首个交易日起至授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	360	50%

期	易日起至授权日起 36 个月内的 最后一个交易日当日止		
---	--------------------------------	--	--

当期行权条件未成就的，股票期权不得行权或递延至下期行权，并由上市公司注销相关期权。

激励对象每期可行权的股票期权比例不得超过激励对象获授股票期权总额的 50%。

相关法律、行政法规、部门规章对上市公司董事、高级管理人员买卖上市公司股票的期间有限制的，激励对象不得在相关限制期间行权。

（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、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

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本公司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；

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；

在本激励计划的有效期内，如果《公司法》、《证券法》等相关法律、行政法规、部门规章、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、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定。

五、股票期权的行权价格和行权价格的确定方法

（一）本次授予的股票期权的行权价格

本次授予的股票期权的行权价格为 2.93 元/份。即公司董事会按照本计划规定的程序确定满足行权条件后，激励对象可以每股 2.93 元的价格购买公司向激励对象增发的公司股票。

（二）本次授予的股票期权的行权价格的确定方法

本次授予的股票期权的行权价格取下列两个价格中的较高者：

- 1、股票期权激励计划草案公布前 1 交易日的公司股票交易均价，即 2.93 元/股；
- 2、股票期权激励计划草案公布前 60 个交易日的公司股票交易均价，即 2.89 元/股。

（三）预留部分股票期权行权价格的确定方法

预留部分股票期权在授予前 15 日公司须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予预留部分股票期权情况。授予价格取下列两个价格中的较高者：

- 1、预留部分股票期权授予董事会决议公布前 1 交易日的公司股票交易均价；
- 2、预留部分股票期权授予董事会决议公布前 60 个交易日的公司股票交易均价。原则上预留部分的行权价格不低于首次授予的股票期权的行权价格（经除权、除息等调整后）。

六、激励对象获授与行权的条件

（一）股票期权的获授条件

在下列条件同时满足的前提下，激励对象方可获授股票期权：

- 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

2、激励对象未发生以下任一情形：

（1）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选的；

（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的；

（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）具有法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形的；

（6）中国证监会认定的其他情形。

（二）股票期权的行权条件

激励对象行使已获授的股票期权除满足上述条件外，必须同时满足如下条件：

1、达到公司业绩考核要求

本计划授予的股票期权，在行权期的 3 个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权，以达到公司净利润增长率考核目标作为激励对象的行权条件。

各年度业绩考核目标如下表所示：

行权安排	行权条件
首次授予的股票期权第一个行权期	以 2015 年的净利润为基数，2016 年净利润增长率不低于 50%
首次授予的股票期权第二个行权期； 预留股权期权第一个行权期	以 2015 年的净利润为基数，2017 年净利润增长率不低于 200%
首次授予的股票期权第三个行权期； 预留股权期权第二个行权期	以 2015 年的净利润为基数，2018 年净利润增长率不低于 400%

上述各年度净利润指标为归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润。

2、达到个人绩效考核

董事会薪酬与考核委员会制定考核细则，对各激励对象每个考核年度的表现进行综合考评，激励对象需达到考核指标方可行权。未能达到考核指标的激励对象不得行权。

激励对象当年未能行权部分的期权由公司注销。

（三）绩效考核指标设立的科学性与合理性

首先，绩效考核指标的设立符合法律法规和公司章程的基本规定。上市公司董事会为配合公司股权激励计划的实施，根据《公司法》、《公司章程》及其他有关法律、法规规定，结合公司实际情况，制订了《考核管理办法》。

其次，考核内容层次分明，范围全面，分级明确。考核内容包括公司层面和个人层面业绩考核，降低激励对象因股票价格非理性上涨或人为操纵股票而获利的可能性。公司层面考核指标强调净利润增长率，能够绑定激励对象个人利益与公司整体利益。考虑到公司最近三年扣除非经常性损益归属于母公司股东净利润的复合增长率为 16.40%，并综合考虑了公司未来的盈利能力成长情况，本次公司层面考核指标选取未来三年的净利润增长率分别为 50%、200%、400%；个人层面的考核指标内涵丰富，能够对激励人员的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。而且，根据公司《考核管理办法》，董事会薪酬与考核委员会根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象是否达到行权条件。

综上，本次激励计划的绩效考核体系和绩效考核办法、考核指标具有全面性和综合性，并具有可操作性，对激励对象具有约束性，能够达到考核效果。

七、股票期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

若在行权之前公司发生资本公积转增股本、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、股票拆细

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

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、股票拆细的比率（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。

3、配股

$$Q = Q_0 \times \frac{P_1 \times (1 + n)}{P_1 + P_2 \times n}$$

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 股公司股票缩为 n 股股票）， Q 为调整后的股票期权数量。

4、增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

（二）行权价格的调整方法

若在行权之前公司发生资本公积转增股本、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、股票拆细

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

其中： P_0 为调整前的行权价格； n 为每股的资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率； P 为调整后的行权价格。

2、配股

$$P = P_0 \times \frac{P_1 + P_2 \times n}{P_1 \times (1 + n)}$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； P_1 为股权登记日当天收盘价； 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。

（但若按上述计算方法出现 P 小于本公司股票面值 1 元时，则 $P=1$ 元/股。）

5、增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权行权价格不做调整。

（三）股票期权激励计划调整的程序

当出现前述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整股票期权数量、行权价格的议案。公司应当聘请律师事务所就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和本计划的安排出具专业意见。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。发生除前述情形以外的事项需要调整权益数量和行权价格的，必须提交股东大会审议。

八、股票期权会计处理

（一）期权价值的计算方法及参数合理性

财政部于 2006 年 2 月 15 日发布了《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》，并于 2007 年 1 月 1 日起在上市公司范围内施行。根据《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》

中关于公允价值确定的相关规定，需要选择适当的估值模型对股票期权的公允价值进行计算。

公司选用标准 Black-Scholes 模型来计算期权的公允价值，并于董事会当天运用该模型以 2016 年 9 月 1 日为计算的基准日，对首次授予的股票期权的公允价值进行了预测算（授予时进行正式测算），拟授予的 6,700 万份（假设预留部分在首次授予之后的第 12 个月授予）股票期权总价值为 2,959.35 万元。

（二）期权费用的摊销方法

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》的有关规定，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，并按照股票期权授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

假设公司 2016 年 9 月底授予期权，则 2016 年-2019 年期权成本摊销情况见下表：

影响年度	2016 年 (万元)	2017 年 (万元)	2018 年 (万元)	2019 年 (万元)	合计 (万元)
成本摊销	425.42	1,493.92	749.76	290.25	2,959.35

本计划的成本将在管理费用中列支。公司以目前情况估计，在不考虑本计划对公司业绩的刺激作用情况下，本激励计划费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，从而对业绩考核指标中的净利润增长率指标造成影响，但影响程度不大。考虑本计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，降低代理成本，激励计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。

第五节 公司授予股票期权及激励对象行权的程序

一、股票期权授予的程序

1、本公司董事会下设的薪酬与考核委员会负责拟订股票期权激励计划草案；

2、本公司董事会应当依法对股票期权激励计划草案作出决议，拟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股权激励计划草案，履行公示、公告程序后，将股票期权激励计划提交股东大会审议；

3、独立董事及监事会应当就股票期权激励计划草案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的情形发表意见。独立董事或监事会认为有必要的，可以建议上市公司聘请独立财务顾问，对股票期权激励计划的可行性、是否有利于上市公司的持续发展、是否损害上市公司利益以及对股东利益的影响发表专业意见；

4、本公司将在召开股东大会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。监事会应当对股票期权激励名单进行审核，充分听取公示意见。上市公司应当在股东大会审议股票期权激励计划前 5 日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

5、上市公司应当对内幕信息知情人在股票激励计划草案公告前 6 个月内买卖本公司股票及其衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖本公司股票的，不得成为激励对象，法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，不得成为激励对象；

6、上市公司应当聘请律师事务所对股票期权激励计划出具法律意见书，根据法律、行政法规及管理办法的规定发表专业意见；

7、上市公司召开股东大会审议股票期权激励计划时，独立董事应当就股票

期权激励计划向所有的股东征集委托投票权。

8、股东大会应当对本次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。除上市公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东以外，其他股东的投票情况应当单独统计并予以披露。上市公司股东大会审议本次激励计划时，拟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。

9、上市公司董事会应当根据股东大会决议，负责实施股票期权的授权、行权和注销。上市公司监事会应当对期权授权日激励对象名单进行核实并发表意见。

10、上市公司授予权益与激励对象行使权益前，上市公司应当向上交所提出申请，经上交所确认后，由登记结算公司办理登记结算事宜。

11、股票期权激励计划经股东大会审议通过后，上市公司应当在 60 日内授予股票期权并完成公告、登记；有获授股票期权条件的，应当在条件成就后 60 日内授出股票期权并完成公告、登记。上市公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施本次股权激励，自公告之日起 3 个月内不得再次审议股权激励计划。根据《管理办法》规定上市公司不得授出股票期权的期间不计算在 60 日内。

12、本次激励计划安排分次授出股票期权，在每次授出权益前，上市公司应当召开董事会，按照股票期权激励计划的内容及首次授出股票期权时确定的原则，决定授出股票期权的行权价格、行权安排等内容。当次授予股票期权的条件未成就时，上市公司不得向激励对象授予股票期权，未授予的股票期权也不得递延至下次授予。

13、上市公司在股东大会审议股票期权激励计划之前拟终止实施股票期权激励的，需经公司董事会审议通过。上市公司在股东大会审议通过股票期权激励计划之后终止实施股票期权激励的，应当由股东大会审议决定。律师事务所应当就

上市公司终止实施股票期权激励计划是否符合相关法律、行政法规的规定、是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形发表专业意见。上市公司股东大会或董事会审议通过终止实施股票期权激励计划决议，或者股东大会审议未通过股票期权激励计划的，自决议公告之日起 3 月内，上市公司不得再次审议股权激励计划。

二、激励对象行权的程序

1、激励对象在行使权益前，董事会应当就股票期权激励计划设定的激励对象行使股票期权的条件是否成就进行审议，独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象行使股票期权的条件是否成就出具法律意见。

2、公司在对每个股票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。并由登记结算公司办理登记结算事宜。

第六节 公司与激励对象各自的权利义务

一、公司的权利义务

1、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，经公司董事会薪酬与考核委员会批准并报公司董事会备案，可根据本计划相关规定取消激励对象尚未行权的股票期权。

2、若激励对象因触犯法律、违反公司规章制度、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经公司董事会薪酬与考核委员会批准并报公司董事会备案，可以取消激励对象尚未行权的股票期权。

3、公司根据国家税收法律法规的规定，就激励对象取得的股票期权激励收益代扣代缴个人所得税及其它税费。

4、公司不得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。

5、公司应当根据股票期权激励计划、中国证监会、上交所、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、上交所、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。

6、法律、行政法规、部门规章及规范性文件规定的其他相关权利义务。

二、激励对象的权利义务

1、激励对象应当按照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、激励对象可以选择行使股票期权或者不行使股票期权，在被授予的可行权额度内，自主决定行使股票期权的数量，并承担行权所需的资金和费用。激励对象应保证其参与本次激励计划的资金来源合法合规，不违反法律、行政法规及中国证监会的相关规定。

3、激励对象有权且应当按照本计划的规定行权，并按规定锁定和买卖其持有的上市公司股份。

4、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。

5、激励对象因激励计划获得的收益，应按国家税收法律法规缴纳个人所得税及其它税费。

6、激励对象应当承诺，上市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，导致不符合授予股票期权或行使股票期权安排的，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，将由股票期权激励计划所获得的全部利益返还公司。

7、激励对象对获授的股票期权行使权益前后买卖股票的行为，应当遵守《证券法》、《公司法》等相关规定；不得利用本激励计划进行内幕交易、操纵证券市场等违法活动。

8、法律、行政法规、部门规章及规范性文件规定的其他相关权利义务。

9、本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将与每一位激励对象签署《股票期权激励协议》，明确约定各自在本次股票期权激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

安徽山鹰纸业股份有限公司董事会

二零一六年九月二十一日

【附件 3】**安徽山鹰纸业股份有限公司****股票期权激励计划实施考核管理办法**

安徽山鹰纸业股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司治理结构，健全公司激励约束机制，增强公司管理团队对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，维护公司及股东利益，确保公司发展战略和经营目标的实现，现根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规，以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

第一章 总则**第一条 考核目的**

通过考核，进一步完善公司的薪酬体系，建立和完善公司激励约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员、中层管理人员及业务（技术）骨干的工作积极性和主动性，提升公司凝聚力，实现股东、公司和激励对象利益的一致，促进公司持续、健康、高速的长远发展。

第二条 考核原则

坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法对考核对象的工作业绩进行评价，以实现股票期权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

第三条 考核对象

本办法适用的考核对象包括参与公司股票期权激励计划的全体激励对象。

第二章 考核机构及程序**第四条 考核机构**

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源部负责考核工作的具体实施。

(三) 公司财务部、人力资源部、审计督察部等相关部门负责考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

第五条 考核程序

(一) 每年由公司根据年度经营计划，确定被考核人员当年度考核方案，统一由公司人力资源部报董事会薪酬与考核委员会备案。

(二) 公司人力资源部在每一年度结束后汇总考核数据，形成绩效考核报告上报董事会薪酬与考核委员会，由董事会薪酬与考核委员会审定。

(三) 公司人力资源部将考核结果反馈给各考核对象，如被考核对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起五个工作日内向公司人力资源部提出申诉。公司人力资源部可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，可向董事会薪酬与考核委员会上报复核结果并提出建议，由董事会薪酬与考核委员会确定最终考核结果。

(四) 经董事会薪酬与考核委员会审定的考核结果将由董事会存档，并作为股票期权激励计划行权实施的依据。

第三章 考核内容

第六条 绩效考核指标

(一) 公司层面考核

本计划授予的股票期权，在行权期的3个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权，以达到公司净利润增长率考核目标作为激励对象的行权条件。

各年度业绩考核目标如下表所示：

行权安排	行权条件
首次授予的股票期权第一个行权期	以 2015 年的净利润为基数，2016 年净利润增长率不低于 50%
首次授予的股票期权第二个行权期； 预留股权期权第一个行权期	以 2015 年的净利润为基数，2017 年净利润增长率不低于 200%
首次授予的股票期权第三个行权期； 预留股权期权第二个行权期	以 2015 年的净利润为基数，2018 年净利润增长率不低于 400%

注：上述各年度净利润指标为归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的

净利润。

（二）激励对象个人层面考核

根据公司制定的考核办法对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并报送董事会薪酬与考核委员会审定。原则上绩效评价结果划分为“达标”、“不达标”两个档次，考核评价表适用于所有考核对象。

考核结果	$S \geq 70$	$S < 70$	备注
评价标准	达标	不达标	
标准系数	1.0	0	

若激励对象考核“达标”，则激励对象可按照本计划规定的比例分批次行权。若激励对象考核“不达标”，则公司将按照本计划的规定，取消该激励对象当期行权额度，期权由公司注销。

第四章 考核管理

第七条 考核期间与考核次数

（一）考核期间

激励对象股票期权授权或行权前一会计年度。

（二）考核次数

股票期权的行权期间每年度一次。

第八条 行权

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的行权资格及数量。

2、绩效考核结果作为股票期权行权的依据。

第五章 附则

第九条 本办法由董事会负责制订、解释及修订。如果本办法与日后发布实施的法律、法规和公司制度存在冲突的，则以日后发布实

施的法律、法规和公司制度为准。

第十条 本办法由股东大会审议通过之日起开始实施。

安徽山鹰纸业股份有限公司董事会

二〇一六年九月二十一日