

证券简称：三六五网

证券代码：300295

江苏三六五网络股份有限公司
股票期权与限制性股票激励计划
（2017）草案

公告编号：2017-043

江苏三六五网络股份有限公司

二〇一七年八月

声明

- 1、本公司及全体董事、监事保证本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。
- 2、本次激励对象中，无公司独立董事、无公司监事，无持股 5%以上的主要股东或实际控制人，也无持股5%以上的主要股东或实际控制人的配偶及直系近亲属。
- 3、本次激励计划的实施不会导致股权分布不具备上市条件。

特别提示

一、本计划依据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）、《中华人民共和国证券法》（以下简称《证券法》）、《上市公司股权激励管理办法》和其他有关法律、法规、规范性文件，及《江苏三六五网络股份有限公司章程》制订。

二、本计划包括股票期权激励计划和限制性股票激励计划两部分。其股票来源为公司向激励对象定向发行新股。

三、本计划拟向激励对象授予权益总计900万份，涉及的标的股票种类为人民币A股普通股，约占本计划签署时公司股本总额19,206万股的4.69%。其中，首次授予限制性股票和股票期权合计760万份，占本次激励计划签署时公司股本总额的3.96%，占本计划授出权益总数的84.44%；具体如下：

股票期权激励计划：公司拟向激励对象首次授予650万份股票期权，涉及的标的股票种类为人民币A股普通股，约占本计划签署时公司股本总额19,206万股的3.38%。每份股票期权在满足行权条件的情况下，拥有在有效期内以行权价格购买1股公司股票的权利。预留股票期权140万份，约占本计划签署时公司股本总额19,206万股的0.73%。

限制性股票激励计划：公司拟向激励对象首次授予110万股公司限制性股票，约占本计划签署时公司股本总额19,206万股的0.57%，无预留；

如本次计划顺利实施，则公司在全部有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计占公司股本总额的比例未超过公司股本总额的10%。本激励计划中任何一名激励对象通过在本全部有效期内的股权激励计划获授的本公司股票累计未超过公司股本总额的1%。

四、在本激励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、拆股或缩股、配股、派息等事宜，限制性股票的授予价格或授予数量将根据本激励计划予以相应的调整。

五、本计划授予的股票期权的行权价格为21.68元/股，限制性股票的授予价格为10.84元/股。

六、在本计划公告当日至激励对象完成股票期权行权或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、股份拆细或缩股、配股等事宜，股票期权和限制性股票的行权/授予价格将做相应的调整。

七、本计划有效期为股票期权和限制性股票授予之日起至所有股票期权行权或注销和限制性股票解锁或回购注销完毕之日止。

八、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；

（五）中国证监会认定的其他情形。

九、本计划授予的激励对象总人数为81人，激励对象包括公司实施本计划时公司董事、中高级管理人员、核心业务（技术）人员以及公司董事会认为需要进行激励的相关员工（不包括独立董事、监事）。公司监事会成员、独立董事、持股5%以上的主要股东或实际控制人及其配偶、直系近亲属未参与本计划。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条的规定，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《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

（五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（六）证监会认定的其他情形。

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，由公司董事会在首次授予日起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。

十、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关限制性股票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。

十一、激励对象承诺，若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。

十二、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

十三、自股东大会审议通过本激励计划之日起60日内，公司将按相关规定召开董事会对首次授予部分激励对象进行授予，并完成登记、公告等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的，终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效。

十四、本激励计划的实施不会导致股权分布不符合上市条件的要求。

目录

第一章释义.....	7
第二章实施激励计划的目的.....	9
第三章激励计划的管理机构.....	10
第四章本计划激励对象的确定依据和范围.....	11
第五章股权激励计划具体内容.....	13
第六章本激励计划的实施、授予/授权及解锁/行权程序.....	29
第七章公司与激励对象的权利和义务.....	32
第八章公司/激励对象发生异动的处理.....	34
第九章公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制.....	37
第十章附则	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：

股份公司、上市公司、公司、三六五网	指	江苏三六五网络股份有限公司
本激励计划、本计划	指	以公司股票为标的，对公司董事、中高级管理人员、核心业务（技术）人员以及公司董事会认为需要进行激励的相关员工（不包括独立董事、监事）进行的长期性激励计划
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
限制性股票	指	公司根据本计划规定的条件，授予激励对象一定数量的公司股票。该等股票设置一定期限的限售期，在达到本激励计划规定的解除限售条件后，方可解除限售流通。
激励对象	指	按照本计划规定获得股票期权和限制性股票的公司董事、中高级管理人员、核心业务（技术）人员以及公司董事会认为需要进行激励的相关员工（不包括独立董事、监事）
授予价格	指	指公司授予激励对象每一股限制性股票的价格
等待期	指	股票期权授予日至股票期权可行权日之间的时间段
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条件购买标的股票的行为
可行权日	指	激励对象可以行权的日期，可行权日必须为交易日
可行权首日	指	授予的股票期权自授予后第一个考核期期满后一日（如授予日与第一个考核期满日之间不足12个月，则为授予日起12个月後一日）
可解禁首日	指	授予的限制性股票自授予登记完成后第一个考核期期满后一日（如授予登记完成日与第一个考核期满日之

		间不足12个月，则为授予日期12个月 after 一日）
行权价格	指	公司向激励对象授予股票期权时所确定的、激励对象购买公司股票的价格
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
锁定期	指	激励对象根据本计划获授的限制性股票被禁止转让的期限。
解锁日	指	本计划规定的解锁条件成就后，激励对象持有的限制性股票解除锁定之日
解锁条件	指	根据限制性股票激励计划激励对象所获股权解锁所必须满足的条件
《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	《上市公司股权激励管理办法》
《公司章程》	指	《江苏三六五网络股份有限公司章程》
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
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限公司
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。

第二章实施激励计划的目的

为了适应公司业务升级与转型，把握行业变化战略机遇期，同时也为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动江苏三六五网络股份有限公司核心管理人员及核心业务（技术）人员的积极性，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，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等原则，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、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，特制定本计划。

第三章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。股东大会可以在其权限范围内将与本激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”），负责拟订和修订本激励计划并报董事会审议，董事会对激励计划审议通过后，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其他相关事宜。

三、监事会是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意见。监事会对本激励计划的实施是否符合相关法律、法规、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督，并且负责审核激励对象的名单。

四、独立董事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意见，并就本激励计划向所有股东征集委托投票权。

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。

公司在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本计划安排存在差异，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。

激励对象在行使权益前，独立董事、监事会应当就股权激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就发表明确意见。

第四章本计划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》及其他有关法律、法规、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）激励对象确定的职务依据

本计划激励对象为目前公司董事、中高级管理人员、核心业务（技术）人员以及公司董事会认为需要进行激励的相关员工（不包括独立董事、监事）。

二、激励对象的范围

（一）公司本次股权激励计划的激励对象包括

本计划涉及的激励对象共计81人，包括：

1、董事、公司高级管理人员。

2、公司中高层管理人员、公司核心业务（技术）人员以及公司董事会认为需要进行激励的相关员工（不包括独立董事、监事）。

以上激励对象中，董事、高级管理人员必须经公司股东大会选举或董事会聘任。

所有激励对象必须在本计划的考核期内在公司或公司的控股子公司任职并已与公司签署劳动合同或聘用合同。

非经股东大会特别决议批准，公司任一名激励对象通过本计划累计获得的股票总量没有超过公司已发行股本总额的1%。

（二）公司本次股权激励计划的激励对象不包括

1、公司独立董事及监事；

2、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、根据《股权激励管理办法》规定不得成为激励对象的人员：

（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。

如在公司本激励计划实施过程中，激励对象出现以上任何规定不得成为激励对象情形的，公司将不再继续授予其权益，其已获授但尚未行使的权益应当终止行使，由公司收回并注销。

三、预留激励对象的确认

预留授予部分的激励对象由公司董事会在首次授予日起12个月内确定，经董事会提出、监事会核实、独立董事发表意见以及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当次激励对象相关信息。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准。预留部分限制性股票和股票期权主要授予以下人员：为新业务发展在新的岗位上将要引进或任命的中高级管理人员或核心技术（业务）人员，不排除现有岗位人员担当其他岗位新任务。

四、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、公司监事会将激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东大会审议本激励计划前5日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会核实。

3、公司将聘请律师对上述激励对象的资格和获授是否符合《管理办法》及本激励计划出具专业意见。

第五章股权激励计划具体内容

本激励计划包括股票期权激励计划和限制性股票激励计划两部分。

一、股票期权激励计划

（一）股票期权激励计划的股票来源

股票期权激励计划的股票来源为公司向激励对象定向发行公司股票。

（二）股票期权激励计划的股票数量

股票期权激励计划：公司拟向激励对象授予790万份股票期权，涉及的标的股票种类为人民币A股普通股，约占本计划签署时公司股本总额19,206万股的4.11%。每份股票期权在满足行权条件的情况下，拥有在有效期内以行权价格购买1股公司股票的权利。其中，首期授予650万份股票期权，预留140万份股票期权。

（三）股票期权激励计划的分配

授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获得股票 期权数量 （万股）	占本计划标 的股票总额 的比例	占目前总股 本的比例
1	齐东	董事、总经理	100	11.11%	0.52%
2	凌云	董秘、副总经理	35	3.89%	0.18%
3	程海	财务总监	18	2.00%	0.09%
4	中高层管理人员、核心业务 （技术）人员（共78人）		497	55.22%	2.59%
5	预留		140	15.55%	0.73%
合计			790	87.78%	4.11%

注：1、激励对象中没有持有公司5%以上股权的主要股东或实际控制人及其配偶、直系近亲属。

2、上述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（包括限制性股票部分）均未超过公司总股本的1%。

（四）股票期权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、禁售期

1、股票期权激励计划的有效期

股票期权激励计划有效期为股票期权授予之日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止。

2、授予日

授权日在本激励计划经公司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。

3、等待期

股票期权授予后至股票期权可行权日之间的时间，本计划等待期不少于12个月。

4、可行权日

在本计划通过后，可行权首日后可以开始行权，可行权首日指的是授予的股票期权自授予后第一个考核期期满之日（如授予日与第一个考核期期满之日不足12个月，则为授予日期12个月後一日）。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

（1）公司定期报告公布前30日，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日起算，至公告前1日；

（2）公司业绩预告、业绩快报公告前10日内；

（3）自可能对公司股票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或者进入决策程序之日，至依法披露后2个交易日内；

（4）中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

在可行权日内，若达到本计划规定的行权条件，激励对象应在可行权首日后三年内分三期行权。首次授予股票期权行权期及各期行权时间安排如表所示：

行权期	行权时间	可行权数量占获授期权数量比例
第一个行权期	可行权首日起——可行权首日起12个月内最后一个交易日当日止	33%
第二个行权期	可行权首日起12个月后的首个交易日起——可行权首日起24个月内的最后一个交易日当日止	33%
第三个行权期	可行权首日起24个月后的首个交易日起——可行权首日起36个月内的最后一个	34%

	交易日当日止	
--	--------	--

预留部分期权的行权安排如下：

行权期	行权时间	可行权数量占获授期权数量比例
第一个行权期	与首批授予的第二个行权期相同，且等待期至少12个月	50%
第二个行权期	与首批授予的第三个行权期相同，且等待期至少12个月	50%

本计划有效期结束后，对已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

5、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、法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

（1）激励对象为公司董事和高级管理人员的，根据证监会和交易所相关规定执行。

（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、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

（五）股票期权的行权价格或行权价格的确定方法

1、股票期权的行权价格

本次授予的股票期权的行权价格为21.68元/股。

2、股票期权的行权价格的确定方法

股票期权的行权价格取下列两个价格中的较高者：

- （1）前1交易日的公司标的股票交易均价21.68元/股；
- （2）前60个交易日的公司标的股票交易均价19.06元/股。

（六）激励对象获授权益、行权的条件

1、股票期权的获授条件

激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授股票期权：

（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；

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；

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。

2、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）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，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。

基于房地产行业调控形势的严峻性和长期性，以及对行业格局重塑的预判，结合公司业务升级转型与新业务战略布局持续投入的节奏，制定股票期权各年度绩效考核目标。如下表所示：

行权期	行权条件
第一个行权期	以 2017 年扣除非经常性损益后归属于母公司净利润值与当年股权激励成本（管理费用）为基数，2018 年扣除非经常性损益后归属于母公司净利润与当年股权激励成本（管理费用）之和不低于 2017 年扣除非经常性损益后归属于母公

	司净利润与当年股权激励成本（管理费用）。同时，2018年每股分红不低于2017年。
第二个行权期	以2018年扣除非经常性损益后归属于母公司净利润与当年股权激励成本（管理费用）之和为基数，2019年扣除非经常性损益后归属于母公司净利润与当年股权激励成本（管理费用）之和较2018年增长率不低于5%。同时，2019年每股分红不低于2018年。
第三个行权期	以2019年扣除非经常性损益后归属于母公司净利润与当年股权激励成本（管理费用）之和为基数，2020年扣除非经常性损益后归属于母公司净利润与当年股权激励成本（管理费用）之和较2019年增长率不低于5%。同时，2020年每股分红不低于2019年。

本计划中所指净利润或计算过程中所需使用的净利润指标均以扣除非经常性损益后为计算依据。如果公司当年发生公开发行或非公开发行等再融资行为，则新增加的净资产不计入净资产的计算。

预留部分期权的考核目标同上。

由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。

（2）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。

考评结果（K）	卓越	优秀	合规	不可接受
评价标准	A	B	C	D
标准系数	1.0	0.7	0.3	0

个人当年实际行权额度 = 标准系数 × 个人当年可行权额度。

若激励对象达到公司考核管理办法要求，则激励对象可按照股票期权与限制性股票激励计划规定的比例分批次行权（解锁）。若激励对象未达到公司考核管理办法要求，则公司将按照股票期权与限制性股票激励计划的规定，取消该激励对象当期行权（解锁）额度，期权份额由公司统一注销，限制性股票由公司回购并注销。

（3）公司考核指标合理性的说明

公司本次股权激励计划的考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核与个人层面绩效考核。其中由于考虑到环境不确定性较大，考核的重点在于个人层面绩效考核。

对于公司层面，公司选取相对较为弹性的指标，主要是基于在当前形势

下看，无论行业还是公司均处于升级转型的特殊阶段，存在诸多的不确定性。

第一、政策影响

公司的核心业务房地产网络营销，高度依赖于房地产业的走势。本次对于房地产业的宏观调控确定了“房子是用来住”的主基调，又处于“脱虚向实”的宏观经济大背景下，预计政策调控具有长期性，这将有利于房地产市场健康有序的发展，但也不排除一些短期调控措施比较严厉，使得房地产市场出现阶段性波动，从而对本公司业绩带来较大变数。从当前时点看，公司业务主要覆盖地长三角房地产市场出现交易偏冷态势，直接影响公司业绩。

公司的互联网金融业务主要基于存量房交易业务场景，受交易量萎缩影响，增长速度趋缓。

第二、行业格局：

房地产行业正在经历由增量市场向存量市场过渡的阶段。反映在房地产网络营销行业，以广告和电商为主的盈利模式持续承压，以分销为主的交易能力和以移动平台为主的影响力构建，成为转型的主要方向。

存量时代的到来给行业带来新的机遇。基于存量房交易场景的金融服务业务前景广阔，住房租赁市场方兴未艾。但任何转型和新商业模式的构建，都需要经历试错与投入阶段。这将对致力于转型升级的公司形成未来 2-3 年的业绩压力。

第三、竞争对手

在政策与行业变局的双重影响下，可比竞争对手的经营状况体现出行业形势的严峻。从房天下公开发布的情况来看，其 2014 年年运营利润 1.076 亿美元，2015 年运营亏损 3260 万美元，而 2016 年年财报显示，归属于股东的净亏损为 1.696 亿美元。乐居的一季报显示，其由盈转亏的势头从去年下半年起延续，今年一季度亏损 4630 万美元，去年同期则盈利 1110 万美元。

第四、公司转型

由于房地产市场发展进入新阶段，公司不仅需要适应现有的市场变化，而且需要进行前瞻性布局，为未来打好基础。一方面需对公司核心的房地产网络服务业务进行转型升级，提升移动平台影响力，加强以分销业务为主的交易能力建设，完成从组织架构、团队引进、流程管理、产品换代等在内的一系列调整，以立足于新格局下的市场。在调整期内业务不确定性较大，新模式下收入会出现下降，利润在一定时期内会承压；另一方面公司正在积极

尝试的住房租赁和存量资产管理领域内的新业务，前期研发、市场推广和拓展等投入较大。总体而言，未来两到三年是公司转型升级的关键时期，在保持业绩稳定的前提下，公司将通过包括股权激励在内的系列措施，达成预期目标，为公司未来持续发展奠定坚实基础。

第五、激励成本

公司处于升级转型关键时期，人力资源又是公司最核心资源，通过股权激励，不仅可以增强企业凝聚力和核心员工主人翁意识，而且可以进一步激发核心员工活力和创新动力，公司有必要开展股权激励；

根据最新会计准则，相关激励成本计入费用对公司利润有一定影响，其中第一个考核期费用压力非常大，按本方案的初步估算，第一个考核期计入费用约1600万元（不影响现金流，但利润表会有体现）。因此在制定未来三年公司利润指标时，充分考虑了激励成本的影响因素。

公司对参与股权激励的个人设置了较严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、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行权的条件。

综上，公司本次激励计划是公司完成转型升级的有力保障，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目的。

（七）股票期权激励计划的调整方法和程序

1、股票期权数量的调整方法

若在行权前公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、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、股份拆细

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

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、股份拆细的比率（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

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

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：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。

2、行权价格的调整方法

若在行权前公司有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项，应对股票期权的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、股份拆细

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

其中：P₀为调整前的行权价格；n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率；P为调整后的行权价格。

（2）配股

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

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。

（3）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。

（4）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。经派息调整后，P仍须为正数。

3、股票期权激励计划调整的程序

公司股东大会授权公司董事会，当出现前述情况时由公司董事会决定调整行权价格、股票期权数量。律师应当就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和股票期权激励计划的规定向公司董事会出具专业意见。

（八）股票期权会计处理

1、股票期权公允价值的计算方法

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。公司选择Black-Scholes模型来计算期权的公允价值，并用该模型对首期授予的650万份股票期权的公允价值进行预测算。

2、首期授予股票期权费用的摊销方法

公司于董事会当日运用该模型以2017年8月18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预测算。具体参数选取如下：

（1）标的股价：21.68元

（2）有效期分别为：1年、2年、3年（授予日至每期首个行权日的期限）

（3）历史波动率：17.01%、21.89%、31.16%（分别为创业板指数最近1年、2年、3年的股价波动率）

（4）无风险利率：1.50%、2.10%、2.75%（分别采用中国人民银行制定的金融机构1年期、2年期存款基准利率、3年期存款基准利率）

（5）股息率：0.8259%（以公司上市以来累计分红测算。）

公司按照相关估值工具确定授予日股票期权的公允价值，假定授予日为9月30日，授予日股价与8月18日相同，初步测算，估算首次授予部分期权在2017年-2020年期权成本摊销情况见下表（实际会根据具体授予日情况进行计量）：

	2017 年	2018 年	2019 年	2020年
管理费用（万元）	250.90	921.54	598.45	275.70

注：因个人考核包括2017年第四季度完成情况，成本从2017年第四季度开始分摊

二、限制性股票激励计划

（一）限制性股票激励计划的股票来源

本激励计划涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行公司A股普

通股。

（二）限制性股票激励计划的股票数量

本激励计划拟授予的限制性股票数量为110万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额19,206万股的0.57%。其中首次授予110万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额19,206万股的0.57%；包括本激励计划在内，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量累计不超过公司股本总额的10%；本激励计划中任何一名激励对象所获授限制性股票数量未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的1%。

（三）限制性股票激励计划的分配

授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的限制性股票数量（万股）	占本计划标的股票总额的比例	占目前总股本的比例
1	齐东	董事、总经理	12	1.33%	0.06%
2	凌云	董秘、副总经理	7	0.78%	0.04%
3	程海	财务总监	5	0.56%	0.03%
4	中高层管理人员、核心业务（技术）人员（共21人）		86	9.56%	0.45%
合计			110	12.22%	0.57%

注：1、激励对象中没有持有公司5%以上股权的主要股东或实际控制人及其配偶、直系近亲属。

2、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累计均未超过公司总股本的1%。

（四）限制性股票激励计划的有效期、授予日、等待期、解锁日、禁售期

1、限制性股票激励计划的有效期

本激励计划有效期为限制性股票授予之日起至所有限制性股票解锁或回购注销完毕之日止。

2、授予日

授予日在本计划经公司股东大会审议通过后由公司董事会确定。授予日应为公司股东大会审议通过本计划之日起60日内，届时由公司召开董事会对激励对象进行授予，完成登记、公告等相关程序。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三十日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的自原预约公告日前三十日起算，至公告前一日；

（2）公司业绩预告、业绩快报公告前十日内；

（3）自可能对公司股票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或者进入决策程序之日，至依法披露后二个交易日内；

（4）中国证监会及交易所规定的其它时间。

上述公司不得授出限制性股票的期间不计入60日期限之内。

3、锁定期

本激励计划授予的限制性股票限售期为自完成授予登记之日起至可解禁首日，可解禁首日是指授予的限制性股票自授予登记完成后第一个考核期期满后一日（如授予日与第一个考核期满日之间不足12个月，则为授予日起12个月後一日）。激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象因获授的尚未解除限售的限制性股票而取得的资本公积转增股本、派息、派发股票红利、股票拆细等股份和红利同时按本激励计划进行锁定。解除限售后，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，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回购注销。

4、解锁日

本次授予的限制性股票的解锁安排如下表所示：

解锁期	解锁时间	可解锁数量占获授限制性股票数量比例
第一个解锁期	自可解禁首日起至可解禁首日起12个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个解锁期	自可解禁首日起12个月後一日起至可解禁首日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%

本计划有效期结束后，对已获授但尚未解锁的限制性股票不得解锁，由公司回购注销。

5、禁售期

本次限制性股票激励计划的限售规定按照《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：（1）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。

（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、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、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

（五）限制性股票的解锁价格或解锁价格的确定方法

1、限制性股票的授予价格

本次限制性股票的授予价格为10.84元/股，即满足授予条件后，激励对象可以10.84元/股的价格购买公司向激励对象增发的公司限制性股票。

2、限制性股票授予价格的确定方法

限制性股票的授予价格取下列两个价格中的较高者，并与期权定价对应，故定为10.84元/股：

- （1）前1交易日的公司标的股票交易均价21.68元/股的50%；
- （2）前60个交易日公司标的股票平均均价19.06元/股的50%。

（六）限制性股票的授予与解锁条件

1、限制性股票的授予条件同期权的授予条件。

当限制性股票的授予条件达成时，公司则向激励对象授予限制性股票，反之，若授予条件未达成，则不能授予限制性股票。

2、限制性股票的解锁条件同期权的行权条件。

基于房地产行业调控形势的严峻性和长期性，以及对行业格局重塑的预判，结合公司业务升级转型与新业务战略布局持续投入的节奏，制定本次授予的限制性股票的各年度绩效考核目标。如下表所示：

解锁期	解锁条件
第一个行权期	以 2017年扣除非经常性损益后归属于母公司净利润值与股权激励成本（管理费用）之和为基数，2018 年扣除非经常性损益后归属于母公司净利润与股权激励成本（管理费用）之和不低于2017年扣除非经常性损益后归属于母公司净利润与股权激励成本（管理费用）之和。同时，2018年每股分红不低于2017年。
第二个行权期	以2018 年扣除非经常性损益后归属于母公司净利润与股权激励成本（管理费用）之和为基数，2019 年扣除非经常性损益后归属于母公司净利润值与股权激励成本（管

	理费用）之和同比增长不低于5%。同时，2019年每股分红不低于2018年。
--	---------------------------------------

注：

（1）由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。

（2）本计划中所指净利润或计算过程中所需使用的净利润指标均以扣除非经常性损益后为计算依据。

3、个人层面绩效考核要求

在解锁日，公司为满足解锁条件的激励对象办理解锁事宜，如公司当年业绩考核达不到业绩考核目标条件时，该部分股票将由公司回购注销。

个人业绩考核要求限制性股票的个人考核同期权的考核方式，若激励对象未达到公司考核管理办法要求，则公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期解锁额度，由公司回购并注销。

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。

考评结果（K）	卓越	优秀	合规	需要改进
评价标准	A	B	C	D
标准系数	1.0	0.7	0.3	0

个人当年实际解禁额度=标准系数×个人当年可解禁额度

（七）限制性股票激励计划的调整方法和程序

1、限制性股票数量的调整方法

若在本计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项，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

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

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为调整后的限制性股票数量。

（2）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公司总股本的比例）；Q为调整后的限制性股票数量。

（3）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

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。

2、授予价格的调整方法

若在本计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项，应对限制性股票的授予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、股份拆细

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

其中：P₀为调整前的授予价格；n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率；P为调整后的授予价格。

（2）配股

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

其中：P₀为调整前的授予价格；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为调整后的授予价格。

（3）缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中：P₀为调整前的授予价格；n为缩股比例；P为调整后的授予价格。

（4）派息

$$P=P_0 - V$$

其中：P₀为调整前的授予价格；V为每股的派息额；P为调整后的授予价格。

经派息调整后，P仍须为正数。

（5）增发

公司在发生增发新股的情况下，标的股票授予价格不做调整。

3、限制性股票激励计划调整的程序公司股东大会授权公司董事会，当出现前述情况时由公司董事会决定调整授予价格、限制性股票数量。律师应当就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和限制性股票激励计划的规定向公司董事会出具专业意见。

（八）限制性股票会计处理

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

在解除限售日，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而失效或作废，按照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》等相关规定，公司以授予日价格作为其公允价值。

以公允价值与授予价格之间的差额作为成本计入管理费用。假定授予日价格与8月18日相同，为21.68元，根据中国会计准则要求，估算本激励计划首次授予的限制性股票对各期会计成本的影响模拟测算如下表所示：

	2017 年	2018 年	2019 年
管理费用（万元）	223.575	745.25	223.575

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，限制性股票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，但影响程度已在指标制定时考虑。但股权激励可以激发管理团队的积极性，提高经营效率，限制性股票激励计划对公司转型发展产生的正向作用将远高于因其带来的费用增加。

（九）回购注销的原则

1、回购价格确定

公司按本计划规定回购注销限制性股票的，回购价格为授予价格，但根据本计划需对回购价格进行调整的除外。

2、回购价格的调整方法

激励对象获授的限制性股票完成股份登记后，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等影响公司股本总量或公司股票价格事项的，公司应对尚未解锁的限制性股票的回购价格做相应的调整，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

$P = P_0 \div (1 + n)$ 。其中：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、送股或股票拆细后增加的股票数量）；P为本次调整后的每股限制性股票回购价格，P₀为每股限制性股票授予价格。

（2）配股

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

其中：P₀为每股限制性股票授予价格；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）。

（3）缩股

$$P = P_0 \div n$$

其中：P为调整后的每股限制性股票回购价格，P₀为每股限制性股票授予价格，N为每股的缩股比例（即1股股票缩为N股股票）。

（4）派息

$$P = P_0 - V$$

其中：P₀为每股限制性股票授予价格；V为每股的派息额；P为调整后的每股限制性股票回购价格。经派息调整后，P仍须为正数。

3、回购价格的调整程序

（1）公司股东大会授权公司董事会依上述已列明的原因调整限制性股票的回购价格。董事会根据上述规定调整回购价格后，应及时公告。

（2）因其他原因需要调整限制性股票回购价格的，应经董事会做出决议并经股东大会审议批准。

4、回购注销的程序

公司因本计划的规定实施回购时，应向证券交易所申请解锁该等限制性股票，在解锁后五个工作日内公司将回购款项支付给激励对象并于登记结算公司完成相应股份的过户；在过户完成后十个工作日内，公司注销该部分股票。

第六章本激励计划的实施、授予/授权及解锁/行权程序

一、本激励计划的实施程序

1、董事会薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划草案和《考核办法》，并提交董事会审议；

2、本公司董事会应当依法对股票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、行政法规及管理规定的规定发表专业意见；

7、上市公司召开股东大会审议股票激励计划时，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、董事会根据股东大会的授权为激励对象办理具体的限制性股票和股票期权的解锁/行权、回购、注销等事宜。

二、本激励计划授予程序

1、本计划由董事会审议通过后，经公司股东大会批准；

2、公司股东大会审议通过本计划之日起60日内，公司召开董事会对激励对象授予限制性股票和股票期权；

3、公司与激励对象签订《限制性股票授予协议书》、《股票期权授权协议书》，约定双方的权利与义务；

4、公司于授予日向激励对象发出《限制性股票授予通知书》、《股票期权授权通知书》；

5、激励对象在3个工作日内签署《限制性股票授予通知书》、《股票期权授权通知书》，并将其中一份原件送回公司；

6、激励对象将认购限制性股票的资金按照公司要求缴付于公司指定账户，并经注册会计师验资确认，否则视为激励对象放弃认购获授的限制性股票；

7、公司根据激励对象签署协议情况分别制作限制性股票和股票期权计划管理名册，记载激励对象姓名、证券账户、授予限制性股票数量、授权股票期权数量、授予/授权日期、协议书及通知书编号等内容；

8、授予激励对象限制性股票后，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。

9、预留激励对象确认后，董事会在授予其期权前，仍需经监事会书面核准其名单；董事会应在二个交易日内公告该激励对象的名字、职位、授予日期和授予数量等事宜。公司需聘请律师对该等激励对象的资格和获授是否符合本激励计划出具专业意见。

三、本激励计划解锁/行权程序

（一）限制性股票解锁程序

1、公司将在解锁时点向激励对象发出《限制性股票解锁公告书》，通知激励对象该批次可解锁股票公司及个人解锁条件的达成情况，及激励对象本期可解锁股票数量；

2、在解锁期内，确认达到解锁条件后，激励对象可以在董事会确定的解锁窗口期内，向公司提交《限制性股票解锁申请书》，提出解锁申请；

3、激励对象的解锁申请经董事会确认后，由公司统一向证券交易所提出解锁申请；

4、经证券交易所确认后，公司统一向登记结算公司申请办理登记结算事宜。

（二）股票期权行权程序

1、公司将在行权期内向激励对象发出《股票期权行权公告书》，通知激励对象该批次可行权期权公司及个人行权条件的达成情况，及激励对象本期可行权期权数量；

2、在行权期内，确认达到行权条件后，激励对象在董事会确定的可行权日内，向公司提交《股票期权行权申请书》，提出行权申请；

3、激励对象的行权申请经董事会确认后，由公司统一向证券交易所提出行权申请；

4、经证券交易所确认后，公司统一向登记结算公司申请办理登记结算事宜；

5、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。

第七章公司与激励对象的权利和义务

一、公司的权利与义务

1、公司具有对本计划的解释和执行权，并按本计划规定对激励对象进行绩效考核，若激励对象未达到本计划所确定的行权或解锁条件，公司将按本计划规定的原则注销期权或按本激励计划的规定回购并注销激励对象相应尚未解锁的限制性股票。

2、公司承诺不为激励对象依股票期权与限制性股票激励计划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。

3、公司应及时按照有关规定履行股票期权与限制性股票激励计划申报、信息披露等义务。

4、公司应当根据股票期权与限制性股票激励计划及中国证监会、证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司等的有关规定，积极配合满足行权或解锁条件的激励对象按规定行权或解锁。但若因中国证监会、证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司的原因造成激励对象未能按自身意愿行权或解锁并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

二、激励对象的权利与义务

1、激励对象应当按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、激励对象应当按照本计划规定锁定其获授的股票期权与限制性股票。

3、激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

4、激励对象所获授的限制性股票，经登记结算公司登记过户后便享有其股票应有的权利，包括但不限于该等股票的分红权、配股权等。在限制性股票解锁之前，激励对象根据本计划获授的限制性股票（包含因该等股票取得的股票股利）予以锁定，该等股票不得转让、用于担保或用于偿还债务。

5、公司进行现金分红时，激励对象就其获授的限制性股票应取得的现金分红在代扣代缴个人所得税后由激励对象享有；若该部分限制性股票未能解锁，公司在按照本计划的规定回购该部分限制性股票时应扣除激励对象已享有的该部分现金分红，并做相应会计处理。

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

7、法律、法规规定的其他相关权利义务。

第八章公司/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，本激励计划终止实施，激励对象该年度已获期权注销，不得行权；已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销：

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情形；

5、中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

（二）公司出现下列情形之一的，本激励计划正常实施：

1、公司控制权发生变更；

2、公司出现合并、分立的情形。

（三）公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合限制性股票授予条件或解除限售安排的，未解除限售的限制性股票由公司统一回购注销处理，激励对象获授限制性股票已解除限售的，所有激励对象应当返还已获授权益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的，可按照本激励计划相关安排，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激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

二、激励对象个人情况发生变化

（一）激励对象发生职务变更，但仍在公司内，或在公司下属分公司、控股子公司内任职的，其获授的股票期权及限制性股票由董事会薪酬与考核

委员会确定其处理方式；但是，激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反职业道德、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，或导致公司解除与激励对象劳动关系的，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；已获授但尚未解锁的限制性股票不得解锁，由公司按本激励计划的规定回购注销。

（二）激励对象因辞职、公司裁员而离职，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。已获授但尚未解锁的限制性股票不得解锁，由公司按本激励计划的规定回购注销。

（三）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。限制性股票可按照退休前本计划规定的程序进行，且董事会可以决定其个人绩效考核条件是否纳入解锁条件。

（四）激励对象因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况处理：

1、当激励对象因工伤丧失劳动能力而离职时，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。限制性股票将完全按照丧失劳动能力前本计划规定的程序进行，且董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入解锁条件。

2、当激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职时，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。根据本计划已获授但尚未解锁的限制性股票不得解锁，由公司按本激励计划的规定回购注销。

（五）激励对象身故，应分以下两种情况处理：

1、激励对象若因执行职务身故的，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。限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，并按照身故前本计划规定的程

序进行，且董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入解锁条件。

2、若因其他原因身故的，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终止行权，其未获准行权的期权作废。已获授但尚未解锁的限制性股票不得解锁，由公司按本激励计划的规定回购注销。

（六）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。

第九章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/或双方签订的股权激励协议所发生的或与本激励计划及/或股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。

第十章附则

一、本激励计划由董事会薪酬与考核委员会拟订，董事会审议通过，并在公司股东大会审议通过后生效。

二、本激励计划由公司董事会负责解释。

江苏三六五网络股份有限公司董事会

二〇一七年八月二十一日