



廣東信達律師事務所
SHU JIN LAW FIRM

关于

《新城控股集团股份有限公司

2019 年股票期权与限制性股票激励计划

（草案）》的法律意见书

中国·深圳

太平金融大厦 12 楼



廣東信達律師事務所 SHU JIN LAW FIRM

中国 深圳 福田区益田路6001号太平金融大厦12层 邮政编码: 518048
12/F., TaiPing Finance Tower, 6001 Yitian Road, Futian District, ShenZhen, China
电话(Tel): (0755)88265288 传真(Fax) : (0755) 83243108
电子邮件 (E-mail): info@shujin.cn
网站 (Website): www.shujin.cn

关于《新城控股集团股份有限公司 2019 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》 的法律意见书

信达励字（2019）第 065 号

致：新城控股集团股份有限公司

根据《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》等有关法律、法规的规定，广东信达律师事务所接受委托，指派信达律师，以特聘专项法律顾问的身份参与公司实施 2019 年股票期权与限制性股票激励计划项目，并按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，出具本法律意见书。

目录

第一节 释义	4
第二节 律师声明	5
第三节 法律意见书正文	6
1. 公司实施本激励计划的主体资格	6
2. 本激励计划的合法合规性	7
3. 本激励计划涉及的法定程序	38
4. 本激励计划涉及的信息披露	39
5. 公司不存在向激励对象提供财务资助的情形	40
6. 本激励计划是否存在明显损害公司及全体股东利益和违法有关法律、行政法规的情形	40
7. 关联董事回避表决	40
8. 结论性意见	41

第一节 释义

除上下文另有所指外，下列简称在本法律意见书中具有如下特定含义：

公司、新城控股	指	新城控股集团股份有限公司
本激励计划、本次激励计划、本计划	指	新城控股集团股份有限公司 2019 年股票期权与限制性股票激励计划。
《激励计划（草案）》	指	《新城控股集团股份有限公司 2019 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》
激励对象	指	按本激励计划获得股票期权或限制性股票的公司董事（不包括独立董事）、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干等。
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、标的股票	指	按本激励计划规定的条件和价格，授予激励对象一定数量的公司股票，该等股票在符合本激励计划规定的解锁条件后，方可解锁流通。
授予日	指	公司向激励对象授予权益的日期，授予日必须为交易日。
等待期	指	股票期权授予登记完成之日起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，在本激励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	激励对象可以开始行权的日期，可行权日必须为交易日。
行权价格	指	本激励计划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。
授予价格	指	公司授予激励对象每一股限制性股票的价格
限售期	指	激励对象根据本激励计划获授的限制性股票被禁止转让、用于担保、偿还债务的期间，自激励对象获授限制性股票完成登记之日起算
解除限售时间	指	本激励计划规定的解除限售条件成就后，激励对象持有的限制性股票可以解除限售并上市流通的时间。
解除限售条件	指	根据本激励计划，激励对象所获限制性股票解除限售所必需满足的条件。
股本总额	指	《激励计划（草案）》公告日公司的股本总额，即 225,672.4186 万股。
《考核办法》	指	《新城控股集团股份有限公司 2019 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》
《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》
《上市规则》	指	《上海证券交易所股票上市规则》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》（2018）
《公司章程》	指	《新城控股集团股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
上交所	指	上海证券交易所
证券登记结算机构	指	中国证券登记结算有限责任公司上海分公司
信达	指	广东信达律师事务所
本法律意见书	指	本《广东信达律师事务所关于<新城控股集团股份有限公司 2019 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）>的法律意见书》
元	指	中华人民共和国法定货币人民币元。

第二节 律师声明

信达是在中国注册的律师事务所，注册地址为深圳福田区益田路 6001 号太平金融大厦 12 楼，有资格依据中国的法律、法规提供本法律意见书项下之法律意见。

信达及信达律师依据《证券法》、《律师事务所从事证券法律业务管理办法》和《律师事务所证券法律业务执业规则》等规定及本法律意见书出具日以前已经发生或者存在的事实，严格履行了法定职责，遵循了勤勉尽责和诚实信用原则，进行了充分的核查验证，保证本法律意见书所认定的事实真实、准确、完整，所发表的结论性意见合法、准确，不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并承担相应法律责任。

信达仅就与本次激励计划有关的法律问题发表法律意见，并不对有关会计、审计等专业事项发表意见。在本法律意见书中涉及会计、审计等内容时，均为严格按照有关中介机构出具的报告引述，并不意味着信达对这些内容的真实性 and 准确性做出任何明示或默示的保证。

为出具本法律意见书，信达审查了公司提供的与本次激励计划相关的文件和资料。对于出具本法律意见书至关重要而又无法得到独立的证据支持的事实，信达依赖于政府有关主管部门官方网站公开披露信息及公司出具的证明/确认文件。

在出具本法律意见书的过程中，信达已得到公司的如下保证：其提供的文件复印件与原件一致；文件中的盖章及签字全部真实；其提供的文件以及有关的口头陈述均真实、准确、完整、无遗漏，且不包含任何误导性的信息；一切足以影响本次激励计划的事实和文件均已向信达披露，且无任何隐瞒、疏漏之处。

本法律意见书仅供公司为本次激励计划之目的而使用，不得被用于其他任何目的。

第三节 法律意见书正文

1. 公司实施本激励计划的主体资格

1.1. 公司依法设立并有效存续

1.1.1. 2015年3月30日，公司依照《公司法》等规定，整体变更为股份有限公司，并在常州市工商行政管理局进行了变更登记并领取了《营业执照》。

1.1.2. 2015年9月18日，经中国证券监督管理委员会《关于核准新城控股集团股份有限公司吸收合并江苏新城地产股份有限公司的批复》（证监许可[2015]2144号）证核准，公司发行542,064,758股A股股票用以吸收合并江苏新城地产股份有限公司。公司股票于2015年12月4日在上交所挂牌上市，股票简称“新城控股”，股票代码“601155”。

1.1.3. 根据公司现持有的《营业执照》（统一社会信用代码证：913204002508323014）及公开披露信息，公司住所为常州市武进区西湖路1号，法定代表人为王晓松，注册资本为225,672.4186万元，经营范围为房地产开发；实业投资；室内外装璜，托管范围内房屋及配套设施和场地的管理、维修、服务；公路工程施工；桥梁工程；国内贸易；市场调查服务；信息咨询。（依法须经批准的项目，经相关部门批准后方可开展经营活动）。

经核查，信达律师认为，截至本法律意见书出具日，公司为依法设立、有效存续并已在上交所上市的股份有限公司，不存在根据法律、法规及《公司章程》规定的可能导致其终止的情形。

1.2. 公司不存在不得实行本激励计划的情形

根据普华永道中天会计师事务所（特殊普通合伙）出具的“普华永道中天审字（2019）第10055号”《审计报告》及“普华永道中天特审字（2019）第1097

号”《内部控制审计报告》，并经信达律师核查上交所官方网站公开披露信息，公司不存在《管理办法》第七条规定的不得实施激励计划的下列情形：

- 1.2.1. 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；
- 1.2.2. 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；
- 1.2.3. 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；
- 1.2.4. 法律法规规定不得实行股权激励的；
- 1.2.5. 中国证监会认定的其他情形。

经核查，信达律师认为，新城控股不存在《管理办法》第七条规定的不得实施激励计划的情形。

综上，信达律师认为新城控股具备实施本激励计划的主体资格。

2. 本激励计划的合法合规性

2019年9月27日，新城控股召开第二届董事会第二十次会议，审议通过了《激励计划（草案）》及其摘要。《激励计划（草案）》披露了“实施激励计划的目的与原则”、“激励计划的管理机构”、“激励对象的确定依据和范围”、“激励计划的具体内容”、“激励计划的实施程序”、“公司与激励对象各自的权利义务”、“公司与激励对象发生异动的处理”等事项，符合《管理办法》第九条的规定。根据《激励计划（草案）》，公司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，其主要内容如下：

2.1. 本激励计划的目的

根据《激励计划（草案）》，新城控股实施本次激励计划的目的是：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，充分调动新城控股集团股份有限公司董事和高级管理人员、中层管理人员、核心骨干的积极性，有效地将股东利益、公司利益和管理层个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长

远发展。

2.2. 激励对象的确定依据和范围

2.2.1. 激励对象的确定依据

(1) 法律依据

本激励计划根据《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。

(2) 职务依据

根据《激励计划(草案)》，本激励计划激励对象为公司董事和高级管理人员、中层管理人员、核心骨干（不包括独立董事、监事）。

2.2.2. 激励对象的范围

根据《激励计划（草案）》，本激励计划首次授予的激励对象合计 108 人，包括：公司董事和高级管理人员、中层管理人员、核心骨干。本激励计划涉及的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。以上激励对象中，董事和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其控股子公司任职。

预留权益授予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。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。

根据《激励计划（草案）》，列入本激励计划的激励对象不得存在以下情形：

- (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) 在《激励计划（草案）》及其摘要公告前 6 个月内知悉内幕交易而买卖公司股票的内幕交易行为或在前述期间内泄漏内幕信息而导致内幕交易发生的情形；
- (7) 中国证监会认定的其他情形。

参与本激励计划的具体激励对象名单及其分配比例由新城控股董事会审议通过后，在公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期限不少于 10 天。公司监事会需对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并于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。

经核查，信达律师认为，《激励计划（草案）》规定了激励对象的确定依据及范围，符合《管理办法》第九条第（二）项的规定，其规定的激励对象确定依据及范围符合《管理办法》第八条、第三十八条的规定。

2.3. 本激励计划的具体内容

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。股票期权和限制性股票将在履行相关程序后授予。本激励计划有效期为股票期权与限制性股票授予登记完成之日起至所有股票期权行权或注销和限制性股票解除限售或回购注销完毕之日止，最长不超过 60 个月。

本激励计划拟向激励对象授予权益总计 2,723.24 万份，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股，约占本计划草案公告时公司股本总额 225,672.4186 万股的 1.21%。其中，首次授予 2,506.20 万份，占本计划草案公告时公司股本总额 225,672.4186 万股的 1.11%，占本次授予权益总额的 92.03%；预留 217.04 万份，占本计划草案公告时公司股本总额 225,672.4186 万股的 0.10%，占本次授予权益总额的 7.97%。

根据上交所公开披露信息，公司于 2016 年实施第一期限限制性股票激励计划，根据《新城控股集团股份有限公司第一期限限制性股票激励计划》，第一期限限制性股票激励计划所涉及的股票为 4,200 万股新城控股 A 股股票。根据《激励计划(草案)》，本激励计划所涉及的标的股票为 2,723.24 万股，公司全部有效的激励计划涉及的股票总数累计不超过本激励计划公告时公司股本总数的 10%；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公司股本总额的 1%，符合《管理办法》第十四条的规定。

根据《激励计划(草案)》，本次激励计划预留部分股票比例不超过本激励计划拟授予股票总额的 20%。《激励计划(草案)》涉及的股票数量符合《管理办法》第十五条的规定。

2.3.1. 股票期权激励计划

2.3.1.1. 股票期权激励计划的股票来源

股票期权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。

2.3.1.2. 股票期权激励计划涉及的股票期权数量及分配情况

公司拟向激励对象授予 1,556.88 万份股票期权，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股，约占本计划草案公告时公司股本总额 225,672.4186 万股的 0.69%。其中，首次授予 1,451.50 万份，占本计划草案公告时公司股本总额 225,672.4186 万股的 0.64%，占本次授予股票期权总额的 93.23%；预留 105.38 万份，占本计划草案公告时公司股本总额 225,672.4186 万股的 0.05%，占本次授予股票期权总额的 6.77%。激励对象获授的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。

各激励对象分配的股票期权情况如下：

序号	姓名	职务	获授的限制性股票数量 (万股)	占本次授予总量的比例	占公司股本总额的比例
1	梁志诚	董事、联席总裁	32.80	2.11%	0.01%
2	陈德力	董事、联席总裁	32.80	2.11%	0.01%
3	袁伯银	董事、联席总裁	32.80	2.11%	0.01%

序号	姓名	职务	获授的限制性股票数量 (万股)	占本次授予总量的比例	占公司股本总额的比例
4	管有冬	财务负责人	25.40	1.63%	0.01%
5	陈鹏	董事会秘书	12.10	0.78%	0.01%
公司中层管理人员和核心骨干合计 103 人			1,315.60	84.50%	0.58%
预留部分			105.38	6.77%	0.05%
合计			1,556.88	100.00%	0.69%

2.3.1.3. 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) 有效期

股票期权激励计划有效期自股票期权授予登记完成之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过 60 个月。

(2) 授予日

授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。公司需在股东大会审议通过后 60 日内授予股票期权并完成公告、登记。根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

(3) 等待期

本计划首次授予的股票期权等待期为自授予登记完成之日起12个月、24个月、36个月；预留授予的股票期权等待期为自授予登记完成之日起18个月、30个月。激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

(4) 可行权日

在本计划经股东大会通过后，授予的股票期权自授予登记完成之日起满12个月后可以开始行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间行权。

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) 自可能对本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) 中国证监会及上交所规定的其它期间。

首次授予的股票期权行权期及各期行权时间安排如表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
股票期权 第一个行权期	自授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
股票期权 第二个行权期	自授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
股票期权 第三个行权期	自授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

预留部分的股票期权行权期及各期行权时间安排如表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
股票期权 第一个行权期	自授予登记完成之日起18个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起30个月内的最后一个交易日当日止	50%
股票期权 第二个行权期	自授予登记完成之日起30个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起42个月内的最后一个交易日当日止	50%

(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，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。

经核查，信达律师认为，《激励计划（草案）》规定的股票期权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、禁售期相关规定，符合《管理办法》第十三条、第十六条、第十九条、第三十条、第三十一条、第四十四条的规定。

2.3.1.4. 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

首次授予的股票期权的行权价格为每股27.40元。

（2） 股票期权的行权价格的确定方法

首次授予股票期权行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

1) 本计划草案公告前1个交易日的公司股票交易均价（前1个交易日股票交易总额/前1个交易日股票交易总量），为每股27.40元；

2) 本计划草案公告前20个交易日的公司股票交易均价（前20个交易日股票交易总额/前20个交易日股票交易总量），为每股26.13元。

预留授予的股票期权行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

1) 预留部分股票期权授予董事会决议公告前1个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告前20个交易日、60个交易日或者120个交易日的公司股票交易均价。

经核查，信达律师认为，《激励计划（草案）》规定的股票期权的行权价格或行权价格的确定方法，符合《管理办法》第二十九条的规定。

2.3.1.5. 股票期权的授予、行权的条件

1、 股票期权的授予条件

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为不适当人员;

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进入措施;

4) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形;

5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

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必须同时满足如下条件:

(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为不适当人员；

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进入措施；

4) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形；

5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

6) 中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第（1）条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销；某一激励对象发生上述第（2）条规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

3、本计划在 2019-2021 年的三个会计年度中，分年度对本公司财务业绩指标、个人业绩指标进行考核，以达到公司财务业绩考核目标作为激励对象当年度的可行权条件。考虑上市公司股东对于公司业绩的要求，选择能够反应企业主营业务盈利能力的扣非归母净利润作为公司业绩考核指标，目标值的设定充分考虑公司未来战略的实现及股东对于上市公司的要求。各年度业绩考核具体目标如下：

各行权期个人当年实际可行权额度 = 个人激励额度 × 当年可行权比例 × 公司绩效系数 × 个人绩效系数。

(1) 公司业绩考核要求

本计划首次授予的股票期权，在行权期的 3 个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权。以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件，各年度业绩考核目标具体如下：

行权期	业绩考核目标
-----	--------

第一个行权期	2019年扣除非经常性损益后的归属于上市公司股东的净利润较 2018年增长不低于20%
第二个行权期	2020年扣除非经常性损益后的归属于上市公司股东的净利润较 2018年增长不低于70%
第三个行权期	2021年扣除非经常性损益后的归属于上市公司股东的净利润较 2018年增长不低于120%

预留授予的股票期权，在行权期的2个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权。以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件，各年度业绩考核目标具体如下：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2020年扣除非经常性损益后的归属于上市公司股东的净利润较 2018年增长不低于70%
第二个行权期	2021年扣除非经常性损益后的归属于上市公司股东的净利润较 2018年增长不低于120%

若行权期公司业绩考核目标达成，则公司绩效系数为1，否则为0。

若考核当年公司绩效系数为0，则所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

(2) 个人业绩考核要求

激励对象当年实际可行权的期权额度同时与其个人上一年度的绩效考核挂钩，具体比例依据激励对象个人绩效考核结果确定，具体如下：

个人年度考核结果	A（优秀）	B（良好）	C（合格）	D（不合格）
个人绩效系数	100%	100%	80%	0

激励对象考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。

经核查，信达律师认为，《激励计划（草案）》规定的股票期权的授予、行权的条件符合《管理办法》第七条、第八条、第十条、第十一条的规定。

2.3.1.6. 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

若在激励对象行权前公司有资本公积转增股本、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

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

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）派息、增发

在发生派息或增发新股的情况下，股票期权的数量不做调整。

2、行权价格的调整方法

若在激励对象行权前有派息、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

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

其中： P_0 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、股票拆细的比率； 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： P_0 为调整前的行权价格； 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： 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。经派息调整后， P 仍须大于1。

（5）增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的行权价格不做调整。

3、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。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和本激励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。

经核查，信达律师认为，《激励计划（草案）》规定的股票期权激励计划的调整方法和程序符合《管理办法》第五十九条的规定。

2.3.1.7. 股票期权会计处理

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。

2.3.2. 限制性股票激励计划

2.3.2.1. 限制性股票激励计划的股票来源

股票期权激励计划涉及的标的股票来源为公司已从二级市场回购的本公司1,166.36万股A股普通股股票。

2.3.2.2. 限制性股票激励计划涉及的股票数量及分配情况

公司拟向激励对象授予1,166.36万股公司限制性股票，涉及的标的股票种类为人民币A股普通股，约占本计划草案公告时公司股本总额225,672.4186万股的0.52%。其中，首次授予1,054.70万股，占本计划草案公告时公司股本总额225,672.4186万股的0.47%，占本次授予限制性股票总额的90.43%；预留111.66万股，占本计划草案公告时公司股本总额225,672.4186万股的0.05%，占本次授予限制性股票总额的9.57%。

各激励对象分配的股票期权情况如下：

序号	姓名	职务	获授的限制性股票数量 (万股)	占本次授予总量的比例	占公司股本总额的比例
1	梁志诚	董事、联席总裁	60.00	5.14%	0.03%
2	陈德力	董事、联席总裁	60.00	5.14%	0.03%
3	袁伯银	董事、联席总裁	60.00	5.14%	0.03%
4	管有冬	财务负责人	45.00	3.86%	0.02%
5	陈鹏	董事会秘书	17.80	1.53%	0.01%
公司中层管理人员和核心骨干合计 31 人			811.90	69.61%	0.36%
预留部分			111.66	9.57%	0.05%
合计			1,166.36	100.00%	0.52%

2.3.2.3. 限制性股票激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期

(1) 有效期

限制性股票激励计划有效期自限制性股票授予登记完成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60个月。

(2) 授予日

授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。公司需在股东大会审议通过后60日内授予限制性股票并完成公告、

登记。

激励对象不得在下列期间进行限制性股票授予：

(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) 自可能对本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) 中国证监会及上海证券交易所规定的其它期间。

上述公司不得授予限制性股票的期间不计入 60 日期限之内。

(3) 限售期

本计划首次授予的限制性股票限售期为自完成登记之日起 12 个月、24 个月、36 个月；预留授予的限制性股票限售期为自完成登记之日起 18 个月、30 个月。激励对象根据本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、派发股票红利、股票拆细等股份同时按本计划进行锁定。

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。

(4) 解除限售安排

首次授予的限制性股票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
第一批解除限售	自授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二批解除限售	自授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三批解除限售	自授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

预留授予的限制性股票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
第一批解除限售	自授予登记完成之日起18个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起30个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二批解除限售	自授予登记完成之日起30个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起42个月内的最后一个交易日当日止	50%

(5) 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、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》中对公司董事及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。

经核查，信达律师认为，《激励计划（草案）》规定的限制性股票激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期相关规定，符合《管理办法》第十三条、第十六条、第十九条、第二十四条、第二十五条、第四十四条的规定。

2.3.2.4. 限制性股票的授予价格和授予价格的确定方法

(1) 限制性股票的授予价格

首次授予的限制性股票的行权价格为每股13.70元。

(2) 授予价格的确定方法

首次授予的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：

1) 本计划草案公告前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27.40元的50%，为每股13.70元；

2) 本计划草案公告前20个交易日（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26.13元的50%，为每股13.07元。

预留授予的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：

1) 预留部分限制性股票授予董事会决议公告前1个交易日的公司股票交易均价的50%；

2) 预留部分限制性股票授予董事会决议公告前20个交易日、60个交易日或者120个交易日的公司股票交易均价的50%。

经核查，信达律师认为，《激励计划（草案）》规定的限制性股票的授予价格和授予价格的确定方法，符合《管理办法》第二十三条的规定。

2.3.2.5. 限制性股票的授予与解除限售条件

1、限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应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：

(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为不适当人员；
- 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进入措施；
- 4) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形；
- 5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- 6) 中国证监会认定的其他情形。

2、限制性股票解除限售条件

限售期满，且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：

(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为不适当人员；
- 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进入措施;

4) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形;

5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

6) 中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第(1)条规定情形之一的,所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司按规定回购;某一激励对象发生上述第(2)条规定情形之一的,该激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司授予价格回购。

3、本计划在 2019-2021 年的三个会计年度中,分年度对本公司财务业绩指标、个人业绩指标进行考核,以达到公司财务业绩考核目标作为激励对象当年度的可行权条件。考虑上市公司股东对于公司业绩的要求,选择能够反应企业主营业务盈利能力的扣非归母净利润作为公司业绩考核指标,目标值的设定充分考虑公司未来战略的实现及股东对于上市公司的要求。各年度业绩考核具体目标如下:

个人当年实际可解除限售额度=个人激励额度×当年可解除限售比例×公司绩效系数×个人绩效系数。

(1) 公司业绩考核要求

本计划首次授予的限制性股票,在解除限售的 3 个会计年度中,分年度进行绩效考核并解除限售。以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件,各年度业绩考核目标具体如下:

解除限售安排	业绩考核目标
第一批解除限售	2019年扣除非经常性损益后的归属于上市公司股东的净利润较2018年增长不低于20%
第二批解除限售	2020年扣除非经常性损益后的归属于上市公司股东的净利润较2018年增长不低于70%
第三批解除限售	2021年扣除非经常性损益后的归属于上市公司股东的净利润较2018年增长不低于120%

预留授予的限制性股票,在解除限售的 2 个会计年度中,分年度进行绩效考核并解除限售。以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件,各年度业绩

考核目标具体如下：

解除限售安排	业绩考核目标
第一批解除限售	2020年扣除非经常性损益后的归属于上市公司股东的净利润较2018年增长不低于70%
第二批解除限售	2021年扣除非经常性损益后的归属于上市公司股东的净利润较2018年增长不低于120%

若解除限售业绩考核目标达成，则公司绩效系数为1，否则为0。

若考核当年公司绩效系数为0，则所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购。

(2) 个人业绩考核要求

激励对象当年实际可解除限售的限制性股票额度同时与其个人上一年度的绩效考核挂钩，具体比例依据激励对象个人绩效考核结果确定，具体如下：

个人年度考核结果	A（优秀）	B（良好）	C（合格）	D（不合格）
个人绩效系数	100%	100%	80%	0

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司回购，回购价格为授予价格。

经核查，信达律师认为，《激励计划（草案）》规定的限制性股票的授予与解除限售条件符合《管理办法》第十条、第十一条的规定。

2.3.2.6. 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、股票拆细

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

其中： Q_0 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： Q_0 为调整前的限制性股票数量； 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 为调整后的限制性股票数量。

(3) 缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 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) 派息、增发

在发生派息或增发新股的情况下，限制性股票的数量不做调整。

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、股票拆细

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

其中： P_0 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、股票拆细的比率； 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： P_0 为调整前的授予价格； 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： P_0 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： P_0 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 仍须大于1。

(5) 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。

3、限制性股票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限制性股票数量、授予价格的议案。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和本激励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。

2.3.2.7. 限制性股票回购的原则

公司按本激励计划规定回购限制性股票的，除本激励计划另有约定外，回购价格为授予价格，但根据本激励计划需对回购数量及回购价格进行调整的除外。

1、回购数量的调整方法

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、配股或缩股等事项,公司应当按照调整后的数量对激励对象获授的尚未解除限售的限制性股票进行回购。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: Q_0 为调整前的限制性股票数量; 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 为调整后的限制性股票数量。

(3) 缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中: Q_0 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) 派息、增发

在发生派息或增发新股的情况下, 限制性股票的数量不做调整。

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、派息等影响公司股本总额或公司股票价格事项的, 公司应对尚未解除限售的限制性股票的回购价格做相应的调整。

(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: P_0 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、股票拆细的比率; 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: P_0 为调整前的授予价格; 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： P_0 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： P_0 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 仍须大于 1。

3、回购数量或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数量或回购价格。董事会根据上述规定调整回购数量或回购价格后，应及时公告。

2) 因其他原因需要调整限制性股票回购数量或回购价格的，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

公司实施回购时，应向证券交易所申请解除限售该等限制性股票，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

经核查，信达律师认为，《激励计划（草案）》中规定的限制性股票激励计划的调整方法和程序、限制性股票回购的原则符合《管理办法》第二十五条、第二十六条、第四十二条的规定。

2.3.2.8. 限制性股票会计处理

按照《企业会计准则第 11 号—股份支付》的规定，公司将在限售期的每个资产负债表日，根据最新取得的可解除限售人数变动、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或费用和资本公积。

2.4. 股权激励计划的实施程序

2.4.1. 本激励计划生效程序

- (1) 公司董事会应当依法对本激励计划作出决议。董事会审议本激励计划时，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本计划并履行公告程序后，将本计划提交股东大会审议；同时提请股东大会授权董事会及获授权人士，负责实施股票期权的授权、行权、注销及限制性股票的授予、解除限售和回购等工作；
- (2) 独立董事及监事会应当就本计划是否有利于公司持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见；
- (3) 本计划经公司股东大会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东大会前，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)。监事会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本计划前5日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明；
- (4) 公司股东大会在对本激励计划进行投票表决时，独立董事应当就本激励计划向所有的股东征集委托投票权。股东大会应当对《管理办法》第九条规定的股权激励计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的2/3以上通过，单独统计并披露除公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有公司5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况；公司股东大会审议股权激励计划时，作为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东，应当回避表决；
- (5) 本激励计划经新城发展控股股东大会及公司股东大会审议通过，且达到本计划规定的授予条件时，公司在规定时间内向激励对象授予股票期权和限制性股票。经股东大会授权后，董事会及获授权人士负责实施股票期权和限制性股票的授予、行权/解除限售和注销/回购等相关

事项。

2.4.2. 本激励计划的权益授予程序：

- (1) 股东大会审议通过本激励计划后，公司与激励对象签署《股权激励协议书》，以约定双方的权利义务关系；
- (2) 公司在向激励对象授出权益前，董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是否成就进行审议并公告；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获授权益的条件是否成就出具法律意见；
- (3) 公司监事会应当对股票期权授权日/限制性股票授予日及激励对象名单进行核实并发表意见；
- (4) 公司向激励对象授出权益与股权激励计划的安排存在差异时，独立董事、监事会（当激励对象发生变化时）、律师事务所应当同时发表明确意见；
- (5) 股权激励计划经公司股东大会及新城发展控股股东大会审议通过后，公司应当在 60 日内对激励对象进行授予，并完成登记、公告等相关程序；
- (6) 公司授予权益后，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

2.4.3. 股票期权行权的程序

- (1) 在行权日前，公司应确认激励对象是否满足行权条件。公司董事会应当就激励对象所持股票期权是否满足行权条件进行审议，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权的条件是否成就出具法律意见。对于满足行权条件的激励对象，公司董事会可以决定由公司统一办理行权事宜或由激励对象自主行权；对于未满足行权条件的激励对象，由公司注销其持有的该次行权对应的股票期权。公司应当及时披露相关实施情况的公告；

- (2) 激励对象可对股票期权行权后的股票进行转让，但公司董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、法规和规范性文件的规定；
- (3) 激励对象股票期权行权前，公司应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由登记结算公司办理登记结算事宜；
- (4) 激励对象股票期权行权后，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。

2.4.4. 限制性股票的解除限售程序

- (1) 在解除限售日前，公司应确认激励对象是否满足解除限售条件。董事会应当就本计划设定的解除限售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解除限售的条件是否成就出具法律意见。对于满足解除限售条件的激励对象，由公司统一办理解除限售事宜，对于未满足条件的激励对象，由公司回购并注销其持有的该次解除限售对应的限制性股票。公司应当及时披露相关实施情况的公告；
- (2) 激励对象可对已解除限售的限制性股票进行转让，但公司董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、法规和规范性文件的规定；
- (3) 公司解除激励对象限制性股票限售前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

2.4.5. 本激励计划的变更、终止程序

1、本激励计划的变更程序

(1) 公司在股东大会审议本计划之前拟变更本计划的，需经董事会审议通过。

(2) 公司在股东大会审议通过本计划之后变更本计划的，应当由股东大会审议决定，且不得包括下列情形：

- 1) 导致加速行权/提前解除限售的情形；

2) 降低行权价格/授予价格的情形。

独立董事、监事会应当就变更后的方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独立意见。律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、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。

2、本计划的终止程序

(1) 公司在股东大会审议本计划之前拟终止实施本计划的,需经董事会审议通过。

(2) 公司在股东大会审议通过本计划之后终止实施本计划的,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激励是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、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。

经核查,信达律师认为,《激励计划(草案)》中规定的激励计划的实施程序符合《管理办法》的规定。

2.5. 公司与激励对象各自的权利义务

2.5.1. 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除限售条件,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除限售的限制性股票;
- (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、证券登记结算机构等的有关规定，积极配合满足行权或解除限售条件的激励对象按规定行权或解除限售。但若因证券交易所、证券登记结算机构的原因造成激励对象未能按自身意愿行权或解除限售并给激励对象造成损失的，公司不承担责任；

- (5) 公司确定本期计划的激励对象不意味着激励对象享有继续在公司服务的权利，不构成公司对员工聘用期限的承诺，公司对员工的聘用关系仍按公司与激励对象签订的劳动合同执行。

2.5.2. 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激励计划规定锁定其获授的股票期权和限制性股票；
- (3) 激励对象参与股权激励的资金来源为激励对象自筹资金；
- (4) 激励对象所获授的股票期权行权后，经证券登记结算机构登记过户后享有该等股票的投票权、分红权、配股权等。激励对象根据本计划获授的股票期权不得转让、用于担保或用于偿还债务；激励对象所获授的限制性股票，经证券登记结算机构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投票权、分红权、配股权等。在限制性股票解除限售之前，激励对象根据本计划获授的限制性股票不得转让、用于担保或用于偿还债务；
- (5) 激励对象因激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其它税费；
- (6) 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；

(7) 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《股权激励协议书》，明确约定各自在本次激励计划项下的权利义务及其他相关事项；

(8) 法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

经核查，信达律师认为，《激励计划（草案）》中规定的 2.5. 公司与激励对象各自的权利义务符合《管理办法》的规定。

2.6. 公司/激励对象发生异动的处理

2.6.1. 公司发生异动的处理

1、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) 公司出现合并、分立等情形；
- (3) 其他重大变更。

2、公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，激励对象已获授但未行权的股票期权不得行权，由公司注销；已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司授予价格加同期银行存款利息回购：

- (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。

3、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，导致不符合股票期权/限制性股票授予条件或行权/解除限售安排的，未行权/解除限售的期权/限制性股票由公司统一注销/回购注销处理，激励对象获授股票期权/限制性股票行权/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。

4、其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

2.6.2. 激励对象个人情况发生变化的处理

1、若激励对象发生以下情况，其获授的限制性股票/期权不作变更，仍按照本计划规定进行解除限售/行权：

(1) 激励对象发生职务变更，但仍在激励范围内，包括在公司控股子公司任职、退休返聘等情形；

(2) 董事会薪酬与考核委员会认定的其他情况。

2、若激励对象发生以下情况，其获授的限制性股票/期权不作变更，且董事会可决定其个人层面绩效考核条件不再纳入解除限售/行权条件：

(1) 达到国家和公司规定的年龄退休而离职；

(2) 因工丧失劳动能力而离职；

(3) 因工死亡的，其获授的股票期权/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。

3、若激励对象发生非因工丧失劳动能力或非因工死亡，公司董事会可以决定其根据本计划已获授但尚未行权的期权不得继续行权，由公司注销；同时根据本计划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。

4、若激励对象发生以下情况，公司董事会可以决定其根据本计划已获授但尚未行权的期权不得继续行权，由公司注销；同时根据本计划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。董事会也可决定激励对象在绩效

考核年度内因考核合格已获准解除限售但尚未解除限售的限制性股票能够继续保留，公司不进行回购：

(1) 主动离职；

(2) 聘用合同到期，因个人原因不再续聘。

5、因不胜任岗位工作、考核不合格、触犯法律、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而导致的职务变更或离职，公司董事会可以决定其根据本计划已获授但尚未行权的期权不得继续行权，由公司注销；同时根据本计划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。对于情形严重的，董事会可根据实际情况，向激励对象要求对给公司造成的损失进行相应赔偿。

6、若激励对象发生以下情况，公司董事会可以决定其根据本计划已获授但尚未行权的期权不得继续行权，由公司注销；同时根据本计划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。

1) 成为独立董事、监事或其他不能持有公司股票的人员或其他不能作为激励对象的人员；

2) 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；

3) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

4) 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；

5) 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；

6) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

7) 中国证监会认定的其他情形。

7、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。

2.6.3. 公司与激励对象之间争议的解决

公司与激励对象之间因执行本计划及/或双方签订的股权激励协议所发生的

或与本计划及/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。

经核查，信达律师认为，《激励计划（草案）》中规定的公司/激励对象发生异动的处理符合《管理办法》第七条、第八条、第十八条、第二十六条、第三十二条、第六十八条的规定。

3. 本激励计划涉及的法定程序

3.1. 已履行的程序

经核查，截至本法律意见书出具日，为实施股票期权与限制性股票激励计划，公司已履行的程序如下：

3.1.1. 2019 年 9 月 27 日，公司董事会薪酬与考核委员会起草并审议通过了《激励计划（草案）》及其摘要、《考核办法》；

3.1.2. 2019 年 9 月 27 日，公司召开第二届董事会第二十次会议，审议通过了《关于<新城控股集团股份有限公司 2019 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》、《关于<新城控股集团股份有限公司 2019 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于提请股东大会授权董事会办理公司 2019 年股票期权与限制性股票激励计划有关事项的议案》。公司董事梁志诚先生、陈德力先生、袁伯银先生作为激励对象，在审议与本激励计划相关议案时回避表决；

3.1.3. 2019 年 9 月 27 日，公司独立董事发表了独立意见，认为《激励计划（草案）》的内容符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规及规范性文件的规定；本激励计划公司实施限制性股票激励计划有利于进一步完善公司治理结构，健全公司激励机制，增强公司管理团队和核心骨干对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，有利于公司的持续发展，不会损害公司及全体股东的利益；

3.1.4. 2019年9月27日，公司召开第二届监事会第十次会议，审议通过了《关于<新城控股集团股份有限公司2019年股票期权与限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》、《关于<新城控股集团股份有限公司2019年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于<新城控股集团股份有限公司2019年股票期权与限制性股票激励计划激励对象名单>核查意见的议案》。

3.2. 尚待履行的程序

- 3.2.1. 公司独立董事就本激励计划向所有股东征集委托投票权；
- 3.2.2. 公司在股东大会召开前，通过公司网站或其他途径，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；
- 3.2.3. 公司监事会对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司在股东大会召开前5日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明；
- 3.2.4. 公司对内幕信息知情人在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；
- 3.2.5. 股东大会就《激励计划（草案）》及其摘要等与本激励计划相关的事项进行审议，并经出席会议的股东所持表决权2/3通过。拟作为激励对象的股东或与激励对象存在关联关系的股东，应当回避表决；
- 3.2.6. 本激励计划经股东大会审议通过后，公司应当及时披露股东大会决议公告、经股东大会审议通过的本激励计划、以及内幕信息知情人买卖本公司股票情况的自查报告；
- 3.2.7. 本激励计划经股东大会审议通过后，公司应当在60日内授予限制性股票并完成公告、登记。

综上，信达律师认为，截至本法律意见书出具日，本激励计划履行了现阶段应履行的法定程序，该等程序符合《管理办法》的规定。

4. 本激励计划涉及的信息披露

经核查，公司已向上交所递交公告与本激励计划相关的董事会决议、监事会

决议、独立董事意见、《股票激励计划(草案)》及其摘要和《考核办法》等的申请。公司将根据本激励计划的进展,按照《管理办法》等法律、法规及规范性文件的相关规定,履行持续信息披露义务。

经核查,信达律师认为,公司已履行现阶段的信息披露义务,符合《管理办法》第五十四条的规定。

5. 公司不存在向激励对象提供财务资助的情形

根据《激励计划(草案)》及新城控股出具的书面确认,公司不存在为激励对象提供贷款、贷款担保或其他任何财务资助的计划或安排,符合《管理办法》第二十一条的规定。

6. 本激励计划是否存在明显损害公司及全体股东利益和违法有关法律、行政法规的情形

经查阅《激励计划(草案)》,本激励计划设立目的是为进一步完善公司的法人治理结构,促进公司建立、健全激励约束机制,充分调动本公司董事、高管及关键员工的积极性,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。

2019年9月27日,独立董事就本次激励计划相关事项发表独立意见,认为《激励计划(草案)》的内容符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规及规范性文件的规定;本激励计划公司实施限制性股票激励计划有利于进一步完善公司治理结构,健全公司激励机制,增强公司管理团队和核心骨干对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感,有利于公司的持续发展,不会损害公司及全体股东的利益。

信达律师认为,本激励计划不存在明显损害公司及全体股东利益和违反有关法律、行政法规的情形。

7. 关联董事回避表决

2019年9月27日,公司召开第二届董事会第二十次会议,在审议《关于〈新城控股集团股份有限公司2019年股票期权与限制性股票激励计划(草案)〉

及其摘要的议案》、《关于<新城控股集团股份有限公司 2019 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于提请股东大会授权董事会办理公司 2019 年股票期权与限制性股票激励计划有关事项的议案》等与本激励计划相关事项的议案时，作为本激励计划的激励对象的董事梁志诚先生、陈德力先生、袁伯银先生已对该等议案回避表决。

信达律师认为，公司董事会在审议本次股权激励计划相关议案时，拟作为本次股权激励计划激励对象的关联董事已回避表决，符合《管理办法》第三十四条的规定。

8. 结论性意见

综上所述，信达律师认为，公司具备实施本激励计划的主体资格，《激励计划（草案）》内容符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》等法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定。新城控股已就本激励计划履行了现阶段应当履行的法定程序及信息披露义务。本激励计划不存在明显损害公司及全体股东利益和违反有关法律、行政法规的情形。本激励计划尚待履行本法律意见书所述的相关程序后方可实施。

本法律意见书一式贰份，具有同等法律效力。

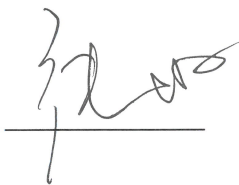
【以下无正文】

(本页为《广东信达律师事务所关于<新城控股集团股份有限公司 2019 年股票期权与限制性股票激励计划(草案)>的法律意见书》之签署页)



广东信达律师事务所

负责人:

张炯 

经办律师:

韦少辉 

丁紫仪 

2019 年 9 月 27 日