

## 深圳市长城投资控股股份有限公司 首期股票期权激励计划实施考核办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏。

为建立健全公司的激励约束机制，完善法人治理结构，促进公司的长远发展和股东利益的最大化，保证本公司股票期权激励计划的有效实施，根据《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》、《上市公司股权激励管理办法》以及《公司法》、本公司《公司章程》和其他相关法律法规的规定，制定本办法。

### 一、考核目的

（一）通过本考核办法实现目标管理与绩效考核相结合，使绩效考核与公司的发展战略和目标相结合，促进公司的长远发展；

（二）通过本考核办法体现股票期权激励计划激励与约束相结合的特点，发挥激励计划的积极作用；

（三）通过本考核办法实现公司股东与管理层的互动，充分发挥和完善公司治理机制的作用，使管理者与股东利益相一致，最终实现股东价值最大化。

## 二、考核原则

(一) 本办法坚持公开、公平、公正的原则；

(二) 本办法采取员工绩效考核与企业发展目标相结合的原则；

(三) 本办法采取员工绩效考核与行权安排相挂钩的原则；

(四) 本办法采用过程考核与结果考核相结合的原则。

## 三、考核范围

本办法的考核范围为，公司董事（不包括外部董事和独立董事）、高级管理人员以及对公司整体业绩和持续发展有直接影响的核心骨干人员。

## 四、考核及执行机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会负责组织和管理工作。

(二) 董事会薪酬与考核委员会执行小组（绩效管理办公室）负责实施本办法所规定的各项考核工作。

(三) 公司董事会办公室、人力资源部、财务部等机构负责协助相关考核工作，涉及数据提供的，应对其所提供的数据的真实性和客观性负责。

## 五、考核内容、方法及考核期

(一) 考核内容

以绩效目标考核为主，结合创新和重大贡献及重大失误

等综合决定。

## （二）考核方法

### 1. 绩效目标的考核

根据公司的目标管理要求制定考核指标，业绩指标与目标管理相结合。

考核的具体形式依激励对象在公司总部任职，或是在全资和控股子公司而不同：

（1）对公司总部考核范围内的人员采用“平衡记分卡”形式，考核评估包括上级评估和自我评估。其中自我评估作为上级考核的参考不计入总分。

（2）对其全资和控股子公司考核范围内的人员则采用签订“目标责任书”的方式予以考核，该责任书对考核对象所在企业的财务指标、经营指标、发展战略能力、团队建设等综合设定考核指标进行考核评价。

### 2. 创新及重大贡献加分机制

考核期间如有对公司效益提高有明显效果的创新成果，或对公司做出有重大贡献等，经薪酬与考核委员会认定可获得额外加分，具体数值由薪酬与考核委员会予以确定。

### 3. 重大失误和违纪减分机制

本办法的考核期内，考核对象本人及其负有责任的下属人员发生疏忽、失误等给公司造成重大经济损失，或发生贪污、渎职等其他严重违法违纪行为的应予减分，由薪酬与考

核委员会根据失误或违纪的程度酌情决定应扣减的分数。

### （三）考核期间

本办法所考核的期间为首期股票期权激励计划的有效期内，即激励对象在各期行权考核年度。

## 六、考核程序

### （一）考核对象的确定

依据股票期权激励计划对激励对象范围的规定，具体包括：公司董事（不包括外部董事和独立董事）、高级管理人员以及对公司整体业绩和持续发展有直接影响的核心骨干人员。

### （二）考核目标的制定与调整

#### 1. 考核目标的制定

公司根据上一年的经营情况、所处市场环境和公司发展战略，制定公司的年度绩效考核目标并编制目标管理体系，分解到部门和直属企业，体现在部门“平衡记分卡”和企业“目标责任书”中。

#### 2. 考核目标的调整

公司可根据实际情况的变化和工作进展的需要，适当调整公司的目标管理数值等，但上述调整需得到公司领导班子会议同意，并报董事会薪酬考核委员会予以备案。

### （三）年终绩效评估

由激励对象的上级和其本人做出评估和自我评估，或由

公司组织，或由会计师事务所对本年度的年终绩效予以确认，做出评价。

#### （四）考核结果的确定和归档

1. 绩效考核的结果：公司总部部门负责人采用 5 分制；全资及控股子公司采用百分制，以该公司业绩考核结果为相应激励对象的考核分值。根据上述绩效考核结果，确定绩效等级，但自评部分的得分不计入总分。

2. 董事会薪酬与考核委员会的执行小组（绩效管理办公室）具体负责考核执行操作与组织工作，统一制作表格，统计与汇总得分情况，计算考核级别，保存考核结果。执行小组最后汇总激励对象的得分情况，并对其予以核查、分析，确认是否达到股票期权激励计划要求的行权条件，形成绩效考核报告上报薪酬与考核委员会，由薪酬与考核委员会最终审核通过。

#### 3. 考核结果

总部负责人的绩效等级分为优秀、良好、合格、有待提高四级，根据其得分情况具体划分为：

考核分数	3.8(含 3.8) —5	3.4(含 3.4) —3.8	2.6(含 2.6) —3.4	2.6 以下
考核结果	优秀	良好	合格	有待提高

直属企业负责人由于采用百分制，其绩效等级参考总部折算，也分为优秀、良好、合格、有待提高四级，根据其得分情况具体划分为：

考核分数	95(含 95) —100 分	85(含 85) —95 分	80(含 80) —85 分	80 分以下
考核结果	优秀	良好	合格	有待提高

#### 4. 考核申诉

如激励对象对考核结果或考核等级有异议，可在考核结果反馈表发出之日起 5 个工作日内向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可决定对该申诉事项进行复核，对确存在不合理时由薪酬与考核委员会执行小组提请薪酬与考核委员会重新审议，薪酬与考核委员会做出的最终决定具有最终效力。

### 七、考核结果的反馈及应用

#### (一) 考核结果反馈

每次考核结束后，由薪酬与考核委员会执行小组统一制作反馈表一式二份，一份送交至激励对象个人，一份留档。

#### (二) 考核结果的应用

本办法下的考核结果作为首期股票期权激励计划的行权依据。即激励对象在本次股票期权激励计划下考核达到合格以上时方可行权。

以上考核结果也可作为公司对激励对象进行其他奖励的参考依据。

### 八、绩效考核记录

(一) 薪酬与考核委员会执行小组应保留本办法下的所有考核记录。

(二) 未经公司薪酬与考核委员会的允许, 不得在绩效考核记录上随意涂改, 经薪酬与考核委员会同意确需修改或重新记录的, 需由薪酬与考核委员会负责人与当事人签字确认。

(三) 本办法下的绩效考核记录保存十年, 超过保存期限的文件与记录, 由薪酬与考核委员会执行小组负责统一销毁。

## 九、各方的责任

(一) 负责考核的人员应对激励对象客观评价, 否则由薪酬与考核委员会予以警告, 情节严重的取消其考核人员资格。

(二) 负责考核的工作人员, 应恪尽职守, 勤勉尽责, 不得做出有违公平、公正、客观的行为。

## 十、其他规定

(一) 本办法自获董事会审议通过之日起开始实施。

(二) 本办法由董事会负责制定、解释和修订。

特此公告

深圳市长城投资控股股份有限公司

董 事 会

二〇〇八年一月二十九日