

中天城投集团股份有限公司

第二期限限制性股票激励计划考核管理办法（草案）

声明

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，不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏。

为进一步完善中天城投集团股份有限公司的中长期激励机制，健全公司法人治理结构，充分调动和刺激企业关键岗位员工的工作积极性与创造性，保持公司良性的发展态势，确保企业股权激励计划的顺利实施，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（试行）》等法律、法规、规范性文件及《中天城投集团股份有限公司第二期限限制性股票激励计划》（以下称“本次激励计划”）规定，特制定《中天城投集团股份有限公司第二期限限制性股票激励计划考核管理办法（草案）》（以下称“本办法”）。

1 目的与意义

通过对本次激励计划配合以有效考核制度，能达到充分利用本次激励计划让激励对象积极争取工作业绩，解决管理层与股东之间的关系，共同推动企业发展从而实现企业利益最大化，切实体现公司“高付出、高回报”的人才激励管理理念，为本次激励计划实施中的分配、授予、解锁等环节提供评估依据。

2 适用范围与考核依据

- 2.1 考核范围为本次激励计划确定的激励对象，包括以下几部分人员：
 - 2.1.1 中层管理人员
 - 2.1.2 基层管理人员；
 - 2.1.3 核心技术及管理人员；
 - 2.1.4 需要进行激励的其他关键岗位员工。
- 2.2 考核周期为一个完整的会计核算年度。
- 2.3 相关考核指标以 2015 年-2019 年中天城投集团股份有限公司战略规划与目标，《中天城投集团股份有限公司年度目标责任书》为考核依据。

3 职责分工

- 3.1 公司董事会负责制定与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责实施考核工作。
- 3.2 董事会薪酬与考核委员会负责审核把关实施方案与考核结果，维护考核的公平与公正。
- 3.3 薪酬与考核委员会工作小组负责具体考核工作的组织。
- 3.4 公司全面预算管理委员会、人力资源管理部门、财务管理部门等负责考核数据的搜集和整理，并对数据的真实性和可靠性负责。

4 考核方法

激励对象须与公司签订《限制性股票协议书》。公司将结合岗位性质根据公司全面预算与绩效考核管理办法，对激励对象进行考核评定。

4.1 中层管理人员

根据所负责工作内容不同，关键绩效指标围绕财务业绩指标、内部运营、战略规划落地成果等维度设置，体现在年度《目标责任书》中。

个人当期实际可解锁额度=个人当期最高可解锁额度×个人年度考核系数×在岗时间系数

个人年度考核成绩=年度《目标责任书》完成情况+其他综合指标个人绩效考核得分-年度关键否决项扣分

在岗时间系数=岗位任职月数/12(其中任职月数不满 15 天的按半个月计, 15 天以上(含 15 天)按一个月计)

4.2 基层管理人员

根据所负责工作内容不同, 关键绩效指标围绕岗位职责及工作成果等维度设置, 体现在年度《目标责任书》中。

个人当期实际可解锁额度=个人当期最高可解锁额度×个人年度考核系数×在岗时间系数

个人年度考核成绩=年度《目标责任书》完成情况+其他综合指标个人绩效考核得分-年度关键否决项扣分

在岗时间系数=岗位任职月数/12(其中任职月数不满 15 天的按半个月计, 15 天以上(含 15 天)按一个月计)

4.3 核心技术及管理人员

根据所负责工作内容不同, 关键绩效指标围绕核心技术能力或业绩贡献等维度设置, 体现在年度工作计划中。

个人当期实际可解锁额度=个人当期最高可解锁额度×个人年度考核系数×在岗时间系数

个人年度考核成绩=个人绩效考核得分-年度关键否决项扣分

在岗时间系数=岗位任职月数/12(其中任职月数不满 15 天的按半个月计, 15 天以上(含 15 天)按一个月计)

4.4 其他激励对象

个人当期实际可解锁额度=个人当期最高可解锁额度×个人年度考核系数×在岗时间系数

个人年度考核成绩=个人绩效考评得分-年度关键否决项扣分

在岗时间系数=岗位任职月数/12(其中任职月数不满 15 天的按半个月计, 15 天以上(含 15 天)按一个月计)

4.5 考核结果分类

根据公司制度规定,按个人年度绩效考核成绩排名分为以下四等(表 1):

考核级别	对应考核系数
优秀	1.0
良好	0.8
合格	0.5
不合格	0

4.6 特别考核条款

对激励对象实施廉政建设一票否决制,即激励对象在此期间出现违背内部审计制度的行为,董事会将视情节取消当期乃至全部限制性股票解锁资格。

5 分配与考核程序

5.1 激励对象在每年初与公司签订年度《目标责任书》以及《绩效考核书》,按公司规定审批签署后,报董事会薪酬与考核委员会备案管理。

5.2 激励对象根据公司考核制度规定每季度向考核主体述职,填写《季度述职报告》(系年度计划的指标与任务分解),对季度工作目标与计划的完成情况进行自查,提出下季度工作计划与整改措施,以保证全年目标的

实现。述职报告及其考核结果向董事会薪酬与考核委员会备案。

- 5.3 每年度末至下一年度初期，董事会薪酬与考核委员会启动并领导对激励对象的考核工作，具体根据公司现行考核制度执行。
- 5.4 薪酬与考核委员会工作小组负责组织具体考核工作，对考核数据统一汇总、核查、分析，并形成绩效考核报告提交董事会薪酬与考核委员会审核。
- 5.5 根据市场实际情况的变化和工作的需要，公司有权按程序据实调整年度经营计划和目标。

6 考核结果的应用与反馈

6.1 考核结果应用

6.1.1 考核结果作为公司本次激励计划的解禁依据；

6.1.2 考核结果直接影响考核对象的年终奖励与职务变动；

6.2 岗位异动情况处理：本次激励计划启动后，如激励对象出现升职、降职、调岗、离职等岗位异动情况，则按照以下原则执行：

6.2.1 如员工升职、降职、调岗后，所任职岗位仍属本激励计划范围内岗位，则：
$$\text{异动后个人当期实际可解锁额度} = \text{个人当期最高可解锁额度} \times (\text{异动前考核系数} \times \text{时间系数} 1 + \text{异动后考核系数} \times \text{时间系数} 2 \times \text{异动后岗位难度系数})$$

其中，时间系数 1、时间系数 2 分别由异动前后的任职时间确定，时间系数 $1 + \text{时间系数} 2 = 1$ ，时间系数 = 岗位任职月数 / 12（其中任职月数不满 15 天的按半个月计，15 天以上（含 15 天）按一个月计）。

原则上，岗位不同职责不同，职责不同岗位的难度系数不同：

异动后岗位难度系数 = $(\text{异动后岗位月度标准收入起薪值} / \text{异动前岗位月$

度标准收入起薪值)

6.2.2 如降职、调岗后，所任职位不再属于本激励计划实施范围内的，则：

个人当期实际可解锁额度=个人当期最高可解锁额度×异动前考核系数
×时间系数 1

其中，时间系数 1 体现在当年度异动前在岗任职时间，计算方法同本办法第 6.2.1 款规定。同时，取消该激励对象以后各期的解锁资格。

6.2.3 激励对象在本次激励计划期间退休但同时又与公司签订《劳务协议》继续为公司提供服务的，其获授的限制性股票激励继续有效，考核标准与其它员工相同。

6.3 考核结果反馈

每期考核结束后，董事会薪酬与考核委员会工作小组组织统一制作反馈表一式二份，一份董事会薪酬与考核委员会备案，另一份反馈至激励对象本人。

6.4 考核争议处理

激励对象对考核期内考核结果有重大异议，可在获知考核结果后 7 天内，按照以下程序履行申诉；

6.4.1 填写《绩效申诉表》向其所在公司人力资源管理部门提出申诉；

6.4.2 所在公司人力资源管理部门须及时调查相关情况，向董事会薪酬与考核委员会工作小组提出处理意见；

6.4.3 董事会薪酬与考核委员会工作小组在事实调查的基础上，将处理建议报董事会薪酬与考核委员会审核并最终处理。

7 绩效考核相关责任

7.1 考核结束后，董事会可对受客观环境变化等不可抗因素影响较大的考核

指标和考核结果进行修正。

- 7.2 董事会薪酬与考核委员会工作小组将绩效考核所有记录作为保密资料归档保存。
- 7.3 考核主体没有对激励对象进行客观评价的，予以警告，情节严重的，取消其考核主体资格。

8 附则

- 8.1 本办法涉及的相关依据按《中天城投集团全面预算管理方案》、《中天城投集团年度绩效考核方案》规定计算。
- 8.2 本办法由董事会薪酬与考核委员会负责解释。
- 8.3 本办法自股东大会审议通过之日起施行。

