

深圳华侨城股份有限公司

限制性股票激励计划考核办法

（经第五届董事会第十一次临时会议审议通过）

第一章 总则

第一条 为进一步完善深圳华侨城股份有限公司（以下简称“公司”）限制性股票激励计划考核体系，优化激励约束功能，引导激励对象努力工作，确保公司战略目标的实现和经营业绩的稳步提升，根据《中华人民共和国公司法》和《上市公司股权激励管理办法（试行）》等有关法律、法规及《公司章程》，结合公司实际情况，制定本办法。

第二条 本办法适用于公司限制性股票激励计划的激励对象。

第三条 坚持“公正、公平、公开”的考核原则。

第四条 实施限制性股票激励计划考核，公司业绩须同时满足下列条件：

（一）上一会计年度加权平均净资产收益率不低于12%；

（二）以2005年经审计的主要财务指标为基准，净利润年平均增长率不低于20%；

（三）以2005年经审计的主要财务指标为基准，主营业务收入年平均增长率不低于20%。

第五条 在考核期间内，每年组织一次考核。考核期间为：

（一）激励对象被授予股票的前一会计年度；

（二）禁售期和限售期的每一会计年度。

第二章 考核内容及计分办法

第六条 考核内容包括：

- （一）素质、能力；
- （二）业绩。

第七条 考核得分 = 素质、能力得分 × 40% + 业绩得分 × 60%。
考核得分采取100分制。

（一）素质、能力得分取激励对象年度综合考评中的“素质、能力”得分；未实施综合考评的，由薪酬与考核委员会工作小组按如下规则组织考核：

激励对象类别	考核主体及权重		
	上级 70%	同级 15%	下级 15%
公司及参控股企业的董事	董事长	其他董事	部门负责人 2 人
高级管理人员	董事长	同级 2 人	部门负责人 2 人
主要业务骨干	公司总裁	同级 2 人	下属 2 人

（二）业绩得分 = 公司业绩得分 × 50% + 所在企业业绩得分 × 50%。

- 1、公司业绩得分根据公司年度经营业绩考核成绩确定；
- 2、所在企业业绩得分按如下办法确定：

企业类型	指标			占企业业绩分权重
运营期企业	财务指标	基本指标	营业收入	50%
			利润总额	
	分类指标	根据实际确定		
	重大经营活动计划			50%
建设期企业	财务指标			30%
	重大经营活动计划			70%

注：分类指标根据被考评单位特点及年度战略重点确定，原则上选取一个指标作为分类指标。

第八条 考核期间，激励对象对公司经营发展做出重大贡献的，经薪酬与考核委员会确认，可获得额外加分。额外加分原则上不超过5分。

第九条 考核期间，激励对象或其下属发生下列情形，经薪酬与考核委员会审议确认，视情节予以扣分处理，最少扣5分，直至取消业绩得分：

- （一）出现重大差错或失误，给公司造成重大经济损失；
- （二）出现收受回扣、贪污等严重违纪行为。

第三章 考核结果应用及管理

第十条 激励对象考核结果划分为四个等级：

考核得分	90 分以上	80 ~ 89	60 ~ 79	60 分以下
等级	优秀	良好	合格	不合格

第十一条 考核结果作为激励对象限制性股票解锁依据。

（一）考核结果为“优秀”及“良好”的，允许解除锁定100%的相应额度限制性股票；

（二）考核结果为“合格”的，允许解除锁定50%的相应额度限制性股票；

（三）考核结果为“不合格”的，不允许解除锁定相应限制性股票。

第十二条 激励对象有权了解个人考核结果。董事会薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后十个工作日内向被考核人通知考核结果。被考核人如对考核结果有异议，应首先与董事会

薪酬与考核委员会工作小组沟通解决。如不能妥善解决，被考核人可向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会薪酬与考核委员会应在接到申诉之日起十个工作日内予以答复。

第十三条 考核结束后，考核结果作为保密资料，由薪酬与考核委员会工作小组归档保存。

第四章 考核组织

第十四条 董事会薪酬与考核委员会负责领导考核工作，审核考核结果。

第十五条 董事会薪酬与考核委员会工作小组负责实施考核，汇总、分析考核得分，并向薪酬与考核委员会报告考核结果。

第十六条 公司相关职能部门负责考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性、完整性和准确性负责。

第五章 附则

第十七条 本办法自公司董事会审议通过之日起实施，由董事会薪酬与考核委员会负责解释和修订。