

金圆水泥股份有限公司

首期限制性股票股权激励计划考核实施办法

为保证金圆水泥股份有限公司（以下简称“公司”）首期限制性股票股权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、高级管理人员、核心管理、技术、业务骨干人员诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

一、考核目的、原则

本办法通过对激励对象的态度、能力、业绩等工作绩效的正确评价，进而积极地利用股权激励机制，提高管理绩效，实现公司和全体股东利益最大化。

考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的工作绩效进行评价，实现股权激励与本人工作业绩、能力、态度紧密结合。

二、考核组织职责权限

董事会下设的薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责领导、组织、审核本办法规定的各项考核工作。

三、考核对象

公司限制性股票激励计划所确定的激励对象，包括但不限于：

- 1、董事（不包括独立董事）、中高级管理人员；
- 2、业务骨干。

以上被激励对象中，董事依据《公司法》及《公司章程》产生，高级管理人员需经公司董事会聘任。所有被激励对象需在公司或其控股子公司、分公司任职，已与公司或其控股子公司签署劳动合同、领取薪酬。

四、考核标准

1、公司业绩考核要求

在 2016—2017 年的 2 个会计年度中，分年度进行业绩考核，每个会计年度

考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的解锁条件。

各年度绩效考核目标如下表所示：

解锁期	业绩考核目标
第一个解锁期	2016年净利润相比2015年增长不低于12%
第二个解锁期	2017年净利润相比2015年增长不低于15%

注：以上净利润指标指归属于母公司所有者的净利润，以扣除非经常性损益的净利润作为计算依据，不低于该数为包括该数。

2、个人绩效考核要求

激励对象上一年度个人绩效考核结果若为合格及以上则可以解锁当期全部份额，若为不合格则当年可解锁的限制性股票不得解锁，由公司回购注销具体如下：

绩效等级	描述	绩效考核成绩得分
A	优秀	95-100分
B	良好	80-94分
C	合格	60-79分
D	不合格	60分以下

五、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象获授或解锁限制性股票的前一会计年度。

2、考核次数

限制性股票激励期间每年度考核一次。

六、考核程序

公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

七、考核结果管理

1、考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接上级主管应在考核工作结束后5个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

2、考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

八、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

金圆水泥股份有限公司董事会

2015年7月13日