

深圳市中洲投资控股股份有限公司

股权激励计划实施考核办法

（经 2015 年 7 月 29 日召开的公司第七届董事会第二十一次会议审议通过）

为进一步完善深圳市中洲投资控股股份有限公司（以下简称“中洲控股”、“公司”或“本公司”）治理结构，健全公司激励约束机制，增强公司董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，实现股东、公司和激励对象利益一致，为股东带来更高效、更持续的回报，现根据《上市公司股权激励管理办法（试行）》、《股权激励有关事项备忘录 1、2、3 号》、《公司法》、《证券法》等有关法律、法规和规范性文件，以及《深圳市中洲投资控股股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本办法。

一、总则

1.1 考核目的

本办法的目的是进一步完善公司治理结构，健全公司的长效激励机制，倡导以价值为导向的绩效文化，建立股东与公司管理团队之间的利益共享和约束机制，有效调动董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员的积极性，吸引和保留优秀人才，将股东利益、公司利益和员工个人利益有效结合在一起，从而倡导公司与个人共同持续发展的理念，促进公司长期稳定发展。

1.2 考核原则

坚持公平、公正、客观原则，严格按照本办法对激励对象的工作业绩进行评价，实现股权激励与本人工作业绩、能力、态度的紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

1.3 考核对象

本考核办法适用于公司股权激励计划所确定的激励对象，即包括公司董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员以及公司董事会认为需要进行激励的其他相关员工。

二、考核职责

2.1 考核组织

董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责组织和审核考核工作；人力资源部负责考核的具体实施工作；董事会办公室、财务部等相关部门负责协助相关考核工作，包括数据搜集、提供、复核等，并对数据的真实性和可靠性负责；公司董事会负责本办法的审批。

三、考核内容

3.1 考核指标

绩效考核指标主要由组织绩效考核指标和个人绩效考核指标两部分组成。通过组织绩效指标考核，将员工与所在单位当年度的组织绩效考核成绩或员工所分管的单位（部门）当年的组织绩效考核成绩进行关联，强调组织与个人的关系；个人绩效考核指标考核是在组织绩效考核以外，对员工个人要求的重点工作、团队建设和个人职业化行为的要求指标。

考核内容	权重	综合评价得分
组织绩效	50%	组织绩效指标得分*50%+个人绩效指标得分*50%
个人绩效	50%	

3.2 各类考核指标必须设置区间化评价标准，以及明确定量性加减分规定，明确数据来源。

3.3 考核周期为股权激励期间每年度一次。

四、考核程序

4.1 年度绩效指标确认

每一考核年度年初，根据考核对象个人工作计划、公司年度经营计划、部门年度工作计划等内容，通过与被考核对象的沟通，确定被考核人员当年的年度考核指标。

4.2 绩效反馈

在绩效考核周期内，各级管理者应定期或不定期的就目标的执行情况与被考核对象进行沟通、反馈和讨论，帮助被考核对象提高绩效。

4.3 绩效考核

董事和高级管理人员的绩效考核由薪酬与考核委员会直接负责，其他激励对象由公司组织考评小组负责出具绩效考核报告，并提交公司总经理，由总经理审定后提交薪酬与考核委员会。最后薪酬与考核委员会对所有被考核对象的考核结果审议确认。

五、考核结果应用

5.1 绩效考核结果分布

考核得分	考核结果
91-100	优秀
81-90	良好
60-80	合格
60 以下	不合格

5.2 绩效考核结果应用

激励对象考核结果将作为股权激励计划的解锁依据。被激励对象在申请解锁的前一个会计年度考核结果为合格及以上才能进行解锁。

六、考核结果管理

6.1 考核结束后，公司薪酬与考核委员会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

6.2 被考核者有权了解自己的考核结果，人力资源部应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

6.3 对于考核结果有不同意见，被考核者可以在考核结束后三个工作日内向人力资源部提起申诉。双方如有异议，可最终提交公司薪酬与考核委员会；薪酬与考核委员会须及时调查相关情况，并提出最终处理意见。

七、附则

7.1 本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

7.2 本办法自公司股东大会审议通过之日起开始实施。

深圳市中洲投资控股股份有限公司

董 事 会

2015 年 7 月 31 日