

# 中山公用事业集团股份有限公司

## 股票期权激励计划实施考核管理办法

中山公用事业集团股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步健全公司经营机制，完善公司的法人治理结构，形成良好、均衡的薪酬考核体系，建立股东与经营管理层及核心骨干之间的利益共享、风险共担机制，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更为持久、丰厚的回报，制定了《中山公用事业集团股份有限公司股票期权激励计划（草案）》（以下简称“激励计划”）。为保证本期股票期权激励计划能够顺利实施，公司根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》（国资发分配[2006]175号）、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》（国资发分配[2008]171号）以及其他法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订了本期股票期权激励计划实施考核管理办法（以下简称“本办法”）。

### 第一章 总 则

#### 第一条 考核目的

制定本办法的目的是，为进一步完善激励与约束机制，对本期激励计划中激励对象进行客观、公平、公正地评价，保证公司本期激励计划的顺利执行，同时，健全公司激励对象绩效评价体系，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，使激励对象工作目标与公司目标保持一致，从而确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展。

#### 第二条 考核原则

本次考核以“客观公平、公开透明”的原则为基准，同时建立以“业绩为导向”的考核体系，严格按照本办法对激励对象进行工作业绩考评。

其中，“客观公平原则”，是指绩效评价需要与员工岗位性质、承担责任对应的考核标准，用事实或数据体现工作业绩达成情况，不因个人偏见等因素影响考核结果。“公开透明原则”，是指公司薪酬与考核委员会需在适当场合和范围内公布考核结果，激励对象有权利知悉个人考核结果。

### 第三条 考核对象

本办法的考核范围为本次激励计划确定的激励对象。

### 第四条 考核工具

《股权激励计划之绩效目标任务书》——适用于所有激励对象。由公司与激励对象结合公司的长期发展战略、年度整体目标、年度计划，基于岗位和分管单位的职责，形成考核周期内需要完成的任务和预期目标的约定。具体考核内容与当年度公司绩效考核方案中的《个人业绩合同》或《个人绩效考核表》一致。

## 第二章 考核组织管理机构

### 第五条 考核机构

1、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施对激励对象的考核工作。

2、董事会薪酬与考核委员会聘请并授权独立第三方机构制定激励对象考核实施方案，并负责实施考核，以保证考核实施过程及考核结果的客观、公正和权威，董事会薪酬与考核委员会聘请的独立第三方机构需报中山市国有资产监督管理委员会（以下简称“市国资委”）备案，并取得市国资委相关主管部门的认可；薪酬与考核委员会负责审核激励对象考核方案、结果及绩效结果的应用方案。

3、独立第三方机构负责传达并解释考核的标准，审核考核计划，参与绩效考核评分，并审核激励对象的考核结果，确保考核结果的公平、合理，符合规定要求。

4、独立第三方机构是考核管理责任主体，负责激励对象考核管理具体工作，制定并实施本次激励计划的激励对象的考核具体方案，负责激励对象考核申诉的处理，保证考核客观、公正。

5、公司各职能部门负责辅助制定激励对象的考核计划，记录并保留有关激励对象的考核信息。

6、公司财务部提供公司总部、各事业部、下属公司等财务考核指标相关数据，提出考核目标建议值，并审核财务考核指标实际完成值、自评值。

7、激励对象的考核结果需报市国资委相关主管部门备案。

## 第六条 考核程序

1、每一考核年度年初，董事会薪酬与考核委员会授权独立第三方机构，由公司人力资源部、财务部、董事会办公室等相关职能部门配合，根据激励对象个人工作计划、公司年度经营计划、部门年度工作计划等内容，参照公司财务部提供的财务考核指标的相关数据，通过与激励对象的沟通，确定激励对象当年的年度考核指标。根据所确定的激励对象当年的年度考核指标，公司与激励对象签订《股权激励计划之绩效目标任务书》，作为年度考核的重要依据，报董事会薪酬与考核委员会审核并备案。

2、根据公司实际情况的变化和工作的需要，激励对象需要调整年初制定的《股权激励计划之绩效目标任务书》时，须经直接上级、分管领导、总经理审核、董事长审批后向董事会薪酬与考核委员会备案。

3、考核年度结束后，公司营运管理部、人力资源部、财务部、审计部等相关部门在独立第三方机构的指导下负责具体的考核工作，包括负责相关数据的收集、激励对象考核分数的计算、以及汇总考核结果。

4、公司人力资源部应对本次激励计划激励对象年度绩效考核结果形成书面报告，由独立第三方机构进行复核和公证，再提交公司薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。

5、公司人力资源部负责将考核结果反馈给各激励对象，如激励对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起3个工作日内向独立第三方机构提出申诉，独立第三方机构可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，可向薪酬与考核委员会提出建议，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果。最终考核结果将由董事会办公室存档，并作为激励对象所获授的股票期权行权的依据。

## 第七条 考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象可行权期前一会计年度。

### 2、考核次数

按股票期权激励计划有效期内当年度绩效考核方案执行。

### 第三章 考核内容

#### 第八条 考核内容

激励对象获授的股票期权能否行权由公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

##### 1、公司层面的业绩考核

公司本次激励计划授予的股票期权分三期行权。在激励计划有效期内分年度进行业绩考核，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件之一。

公司可行权期前一年度业绩考核指标为：归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润、营业收入和扣除因持有广发证券股份有限公司股权而产生的投资收益后的扣除非经常性损益净利润。在本激励计划有效期内，公司对各年度财务业绩考核目标如下表所示：

行权期安排	业绩考核指标
首次授予股票期权第一个行权期	2019 年公司实现的扣除非经常性损益净利润不低于 104,000 万元，营业收入不低于 190,000 万元，且上述两项指标均不低于对标企业同期指标 75 分位值；公司 2019 年扣除因持有广发证券股份有限公司股权而产生的投资收益后的扣除非经常性损益净利润不低于 15,500 万元。
首次授予股票期权第二个行权期/ 预留股票期权第一个行权期	2020 年公司实现的扣除非经常性损益净利润不低于 106,000 万元，营业收入不低于 210,000 万元，且上述两项指标均不低于对标企业同期指标 75 分位值；公司 2020 年扣除因持有广发证券股份有限公司股权而产生的投资收益后的扣除非经常性损益净利润不低于 17,500 万元。
首次授予股票期权第三个行权期/ 预留股票期权第二个行权期	2021 年公司实现的扣除非经常性损益净利润不低于 110,000 万元，营业收入不低于 240,000 万元，且上述两项指标均不低于对标企业同期指标 75 分位值；公司 2021 年扣除因持有广发证券股份有限公司股权而产生的投资收益后的扣除非经常性损益净利润不低于 21,500 万元。

##### 2、激励对象的个人绩效考核

###### (1) 考核内容

激励对象的《股权激励计划之绩效目标任务书》的考核内容与当年度公司绩效考核方案中的《个人业绩合同》或《个人绩效考核表》一致。

除以上考核内容之外，约定激励对象在考核期间有效果明显的工作创新或完成工作量较大的额外工作的情形下，经董事会薪酬与考核委员会确认，可获得额外加分，数值一般不超过 5 分。

激励对象工作期间本人或下属发生重大差错或失误给公司造成经济损失数额较大或存在收受回扣、贪污等重大违纪行为的应予扣减 5 分以上，直至取消考核分数。

### （2）考核方法

根据《股权激励计划之绩效目标任务书》内容进行考核。激励对象在考核期内发生岗位变化的，考核关系跟随岗位变化而调整。评定结果需要综合变动前后的评定情况。

### （3）考核结果

激励对象的绩效考核等级依据考核评分结果分为 A、B、C、D、E 五个档次，类别及定义如下，绩效等级与绩效考核得分的具体对应标准以当年度公司绩效考核方案为准：

考核标准	A	B	C	D	E
定义	<b>优秀：</b> 超额完成任务，工作超出期望，有突出业绩	<b>良好：</b> 较好完成任务，部分工作超出期望，业绩正常	<b>合格：</b> 完成本职工作任务，业绩正常	<b>基本合格：</b> 基本完成本职工作任务，业绩基本正常	<b>不合格：</b> 部分工作未完成，业绩有较大改进空间

## 第九条 考核结果的应用

在公司业绩达成的前提下，个人绩效考核结果与个人可行权比例挂钩。各考核等级对应的可行权比例如下：

考核等级	可行权比例
A 级	100%
B 级	100%
C 级	80%
D 级	50%
E 级	0%

考核等级为 A 级、B 级的激励对象可对该行权期内所获授的股票期权全部申请行权，考核等级为 C 级、D 级、E 级的激励对象未能行权的部分或全部股票期权由公司予以注销。

#### 第四章 考核结果的管理

##### 第十条 考核结果管理

1、董事会办公室须保留绩效考核所有考核记录，公司各职能部门记录并保留与其相关的考核结果信息，保存期限至少为十年，对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬与考核委员会统一销毁。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

3、考核人应对被考核的激励对象进行客观、公正的评价，违反上述责任义务的，薪酬与考核委员会将予以警告处分；情节严重的，薪酬与考核委员会将取消考核人资格。

#### 第五章 附则

**第十一条** 本办法由董事会负责制定、解释及修改。

**第十二条** 本办法自股东大会审议通过之日起开始实施。

中山公用事业集团股份有限公司

董事会

二〇一七年十二月十五日