

# 江苏中设集团股份有限公司

## 第一期限限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证江苏中设集团股份有限公司（以下简称“中设股份”、“本公司”或“公司”）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，激励公司高级管理人员、经营管理层成员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干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《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》等法律、法规、规范性文件及《江苏中设集团股份有限公司章程》、《江苏中设集团股份有限公司第一期限限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本计划”）的规定，特制定《江苏中设集团股份有限公司第一期限限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

### 一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

### 二、考核原则

考核评价必须坚持“公正、公开、公平”的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司高级管理人员、经营管理层成员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干。

所有激励对象均与公司（含控股公司）签署了劳动合同。

#### 四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对高级管理人员、经营管理层成员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干等股权激励对象进行考核。

#### 五、考核期间和次数

考核期间为激励对象在每次解除限售安排所对应的规定考核年度，即 2018 年度、2019 年度、2020 年度。考核实施次数为各考核年度各一次。

#### 六、绩效考评评价指标及标准

##### 1、公司层面业绩考核要求

本计划授予的限制性股票，在未来的三个会计年度中，分年度进行绩效考核并解除限售，以达到绩效考核目标作为激励对象的解除限售条件。

各期授予限制性股票（含预留部分）的各年度绩效考核目标如下表所示：

解除限售期	绩效考核指标
第一个解除限售期/ 预留第一个解除限售期	以2017年净利润为基数，2018年净利润较2017年增长15%
第二个解除限售期/ 预留第二个解除限售期	以2017年净利润为基数，2019年净利润较2017年增长35%
第三个解除限售期	以2017年净利润为基数，2020年净利润较2017年增长65%

注：以上净利润指标以未扣除股份支付费用的扣非后归属于母公司股东的净利润作为计算依据。

激励计划中所指净利润或计算过程中所使用的净利润指标均指扣非后归属于母公司股东的净利润。

##### 2、个人层面业绩考核要求

激励对象当年实际可解除限售的权益数量同时与其个人上一年度的绩效考核挂钩，具体比例依据激励对象个人绩效考核结果确定，具体如下：

个人绩效考核等级	个人绩效考核结果对应的分值	对应解除限售比例
A优秀	90分以上（含90分）	100%
A1	95分（含95分）~100分	
A2	90分（含90分）~95分	
B良好	80分（含80分）~90分	
B1	85分（含85分）~90分	
B2	80分（含80分）~85分	
C合格	70分（含70分）~80分	80%~90%
C1	75分（含75分）~80分	90%
C2	70分（含70分）~75分	80%
D基本合格	60分（含60分）~70分	60%~70%
D1	65分（含65分）~70分	70%
D2	60分（含60分）~65分	60%
E不合格	60分以下（不含60分）	0%

### 3、考核结果应用

必须同时满足以下所有条件方可解除限售：

- （1）中设股份的业绩要求：财务业绩达到实施股权激励的业绩考核目标；
- （2）激励对象的业绩要求：绩效考核等级为D级以上（含D级）。

### 七、解除限售

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定激励对象的解除限售资格及解除限售数量。

2、绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

### 八、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，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

### 九、考核结果的反馈及应用

1、每一考核年度年初，董事会薪酬与考核委员会工作组与人力资源部、董事会办公室、财务部、审计部、生产经营部等相关职能部门，根据公司年度确定的关键性工作和任务，通过与激励对象的互动，确定激励对象当年的关键业绩考核指标，并签署个人绩效考核方案，报董事会薪酬与考核委员会备案。

2、根据公司实际情况的变化和工作的需要，激励对象若需要调整年初制定的

考核方案，须经直接上级审核后向董事会薪酬与考核委员会备案。

3、公司生产经营部、财务部、审计部、人力资源部等相关部门在董事会薪酬与考核委员会的指导下对经营单位和激励对象进行考核，最后由人力资源部形成绩效考核报告。

4、公司人力资源部将本次限制性股票激励计划激励对象的绩效考核报告提交公司董事会薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。

5、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束五个工作日内向被考核者通知考核结果；

6、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正；

7、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

## 十、考核结果归档

1、考核结束后，董事会办公室须保留绩效考核所有考核记录。

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

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由董事会办公室负责统一销毁。

## 十一、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。

江苏中设集团股份有限公司董事会

2017年12月26日