

股票代码：000042
债券代码：112281

股票简称：中洲控股
债券简称：15中洲债

公告编号：2018-34 号

深圳市中洲投资控股股份有限公司

2018 年股票期权激励计划实施考核管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏。

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，根据国家有关规定和结合公司实际情况，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，实现股权激励与激励对象工作业绩、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 2018 年股票期权激励计划所确定的激励对象，即包括在公司任职并领取薪酬的董事、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人员。

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；人力资源中心负责考核的具体实施工作；董事会办公室、财务管理中心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

3.1.1 公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权，分年度进行绩效考核并行权，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件，各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
股票期权第一个行权期	2018 年度归属上市公司股东的净利润不低于 100,000 万元
股票期权第二个行权期	2019 年度归属上市公司股东的净利润不低于 140,000 万元
股票期权第三个行权期	2020 年度归属上市公司股东的净利润不低于 200,000 万元

若预留部分的股票期权于 2018 年度完成授予，预留授予的股票期权的各年度绩效考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
预留授予股票期权第一个行权期	2018 年度归属上市公司股东的净利润不低于 100,000 万元
预留授予股票期权第二个行权期	2019 年度归属上市公司股东的净利润不低于 140,000 万元
预留授予股票期权第三个行权期	2020 年度归属上市公司股东的净利润不低于 200,000 万元

若预留部分的股票期权于 2019 年度完成授予，预留授予的股票期权的各年度绩效考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
预留授予股票期权第一个行权期	2019 年度归属上市公司股东的净利润不低于 140,000 万元
预留授予股票期权第二个行权期	2020 年度归属上市公司股东的净利润不低于 200,000 万元

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，

由公司注销。

3.1.2 个人层面绩效考核要求

本计划的激励对象在行权期日的上一年度个人绩效考核等级须达到合格以上，则可 100%行使当期全部份额，若未达到合格，则未能行权的份额由公司安排统一注销。

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，并提交公司总裁，由总裁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行权依据。被激励对象在申请行权的前一个会计年度考核结果为合格及以上才能进行行权。

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，人力行政中心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行政中心提起申诉。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

二〇一八年三月五日