

岭南生态文旅股份有限公司

2018 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证岭南生态文旅股份有限公司（以下简称“公司”）2018 年限制性股票激励计划（以下简称“本计划”或“股权激励计划”）的顺利进行，进一步完善公司治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励对公司未来经营和发展起到重要作用的核心人才，使其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情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证限制性股票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 2018 年限制性股票激励计划所确定的所有激励对象。

四、考核机构

1、董事会薪酬与考核委员会接受董事会授权，负责组织和审核考核工作，并监督考核结果的执行情况。

2、公司人力资源中心、计划财务中心、总裁办公室、董事会办公室组成考核小组负责具体实施考核工作。

3、公司人力资源中心、计划财务中心等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

4、公司董事会薪酬与考核委员会负责考核结果的审批。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

公司首次授予部分限制性股票解除限售考核年度为 2018 年-2020 年；预留部分如在 2018 年授予，则解除限售考核年度为 2018 年-2020 年，如在 2019 年授予，则解除限售考核年度为 2019 年-2021 年。

业绩考核指标以公司 2017 年经审计的扣除非经常性损益的净利润为基数，2018 年-2021 年相对于 2017 年扣非后净利润增长率分别为 60%、108%、170%、224%。

备注：归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润简称“扣非后净利润”。

由本次股权激励产生的股权激励成本将在经常性损益中列支。

（二）个人层面业绩考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司相关规定组织实施，考核内容承接上级组织业绩目标并分解到个人，主要包括关键绩效指标 KPI、关键任务 KO 以及个人奖惩项，具体内容详见当年度签订的组织绩效记分卡与个人绩效 PBC。

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际解除限售=个人当年计划解除限售额度×个人解除限售比例。

| 个人层面上一年度考核结果 | 个人解除限售比例 |
|---------------------|----------|
| 合格（绩效考核结果为 C 级或以上） | 100% |
| 不合格（绩效考核结果为 D 级或以下） | 0% |

注：若激励对象在绩效考核期间内被问责免职或出现公司董事会或高级管理层认定的严重损害公司声誉、形象等相关事项，相关责任人当年度考核结果等级将被一票否决，评定为 D 或 E。

激励对象按照个人当年实际解除限售数量解除限售，考核当年不能解除限售的，限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象申请解除限制性股票限售的前一会计年度。

2、考核次数

限制性股票激励计划期间每年度一次。

七、考核程序

考核小组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。

八、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，员工直接上级应当在考核结束后五个工作日内向被考核者反馈考核结果。

2、如被考核者对考核结果有异议的，可在收到考核结果反馈后 3 个工作日内，以书面形式进行申诉，具体申诉流程详见《员工绩效管理制度》。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

九、考核结果归档

1、考核结束后，公司人力资源中心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，须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，本计划结束三年后由公司人力资源中心负责统一销毁。

十、附则

本办法由董事会薪酬与考核委员会拟定，董事会负责解释及修改，自股东大会审议通过之日起开始实施。

岭南生态文旅股份有限公司

董事会

2018年9月27日