

甘肃工程咨询集团股份有限公司

2019 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证甘肃工程咨询集团股份有限公司（以下简称“公司”）2019 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“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，激励公司董事会认为应当激励的公司董事、高级管理人员、管理人员和子公司高级管理人员、核心技术（业务）人员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，特制定本办法，本办法与股权激励计划草案相互补充，本办法未提及的内容以股权激励计划草案为准。

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，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，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，保证公司股权激励计划的顺利实施。

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，从而提高工作绩效，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激励计划的所有激励对象。

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，并负责对公司董事会认为应当激励的董事、高级管理人员、管理人员和子公司高级管理人员、核心技术（业务）人员等激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）授予限制性股票的公司业绩考核要求

（1）以2017年营业收入为基数，2018年营业收入增长率不低于8.5%；

(2) 2018年每股收益不低于0.61元，且不低于同行业平均水平值或对标企业50分位值水平；

(3) 2018年主营业务收入占营业收入比例不低于90%。

注：(1) 上述条件所涉及营业收入、每股收益及主营业务收入均为上市公司合并报表指标且仅包含工程咨询业务，每股收益指扣除非经常性损益的净利润与上市公司总股本的比率，下同。若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、配股、增发等影响上市公司总股本数量事宜，所涉及的上市公司股本总数将做相应调整，每股收益目标值随上市公司股本总数调整做相应调整，下同。

(2) 在年度考核过程中，对标企业样本若出现业务结构发生重大变化或出现业绩偏离幅度过大的样本极值，公司董事会将在考核时剔除或更换样本。

(二) 解除限售时业绩考核条件：

激励对象当年度限制性股票的可解除限售份额根据公司层面、个人层面的考核结果共同确定。

1、公司层面业绩考核要求

本计划授予的限制性股票，在解除限售期的三个会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

本计划首次（含预留部分）授予的限制性股票解除限售的业绩条件为：

限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	(1) 以 2018 年营业收入 (179149.67 万元) 为基数，2020 年度营业收入增长率不低于 9.31% (195828.50 万元)，且不低于同行业平均水平值或对标企业 75 分位值水平；(2) 2020 年度每股收益不低于 0.65 元，且不低于同行业平均水平值或对标企业 75 分位值水平；(3) 2020 年度主营业务收入占营业收入比例不低于 90%。
第二个解除限售期	(1) 以 2018 年营业收入 (179149.67 万元) 为基数，2021 年度营业收入增长率不低于 18.05% (211486.19 万元)，且不低于同行业平均水平值或对标企业 75 分位值水平；(2) 2021 年度每股收益不低于 0.68 元，且不低于同行业平均水平值或对标企业 75 分位值水平；(3) 2021 年度主营业务收入占营业收入比例不低于 90%。
第三个解除限售期	(1) 以 2018 年营业收入 (179149.67 万元) 为基数，2022 年度营业收入增长率不低于 27.49% (228397.91 万元)，且不低于同行业平均水平值或对标企业 75 分位值水平；(2) 2022 年度每股收益不低于 0.71 元，且不低于同行业平均水平值或对标企业 75 分位值水平；(3) 2022 年度主营业务收入占营业收入比例不低于 90%。

注：（1）在股权激励计划有效期内，若上市公司未来通过发行股票作为支付手段购买资产或者使用募集资金用于购买资产，则新增加的净资产及该等净资产产生的净利润不列入未来年度的考核计算范围。

（2）若公司未满足解除限售业绩考核条件，所有激励对象考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，并由公司按授予价格回购注销。

对标企业选取与甘咨询主营业务较为相似的上市公司。在年度考核过程中同行业企业样本若出现业务发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值，则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本。

2、激励对象个人层面考核

公司在满足解除限售业绩考核的前提下，根据公司制定的《2019 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》，薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的业绩完成率确定其解除限售比例(S)， $\text{个人当年实际可解除限售数量} = \text{个人层面解除限售比例 (S)} \times \text{个人当年计划解除限售额度}$ 。

个人绩效考核结果对应的解除限售比例如下：

等级	A-优秀	B-良好	C-合格	D-不合格
分数段 (K)	$K \geq 90$	$90 > K \geq 70$	$70 > K \geq 60$	$K < 60$
解除限售比例 (S)	100%	100%	80%	0

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 A/B/C 档，则上一年度激励对象个人绩效考核“合格”以上，激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次解除限售；激励对象因个人考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 D 档，则上一年度激励对象个人绩效考核为“不合格”，公司按授予价格回购该激励对象当期限制性股票额度并注销。

2.1 个人层面考核内容

2.1.1 公司/分公司/子公司/部分工作业绩（满分 60 分）

按目标管理考核成绩确定（指标业绩与目标管理成绩相结合）。考核激励对

象工作业绩是否突出，达成或超出年度工作目标且工作成果令公司满意；考核对象是否为公司总体业绩目标或本部门业绩的实现作出了积极的贡献。

2.1.2 职业道德、工作态度（满分 20 分）

职业道德考核维度包括：考核激励对象是否敬业忠诚、诚实守信、自律守纪、主动维护公司的利益及形象等；

工作态度考核维度包括：考核激励对象是否认同企业文化、工作认真负责、积极主动、工作热情和执行力好等；

2.1.3 工作能力（满分 20 分）

工作能力考核维度包括：考核激励对象是否具有良好的领导能力和影响力，能否有效领导激励下属完成分管的工作；考核激励对象是否有较强的管理水平或专业技能；考核激励对象是否具有较好的团队协作能力、创新能力、沟通协调能力等。

2.1.4 考核创新及超额工作加分

考核期间有效果明显的工作创新（包括技术创新或建议创新等）或完成工作量较大的超额工作，经薪酬与考核委员会确认，获得额外加分，数值一般不超过 10 分。

2.1.5 重大失误和违纪减分

工作期间本人或下属发生重大事故或失误给公司造成经济损失数额较大或收受回扣、贪污等重大违纪行为应予减分 5 分以上，直至取消业绩分数。

个人层面绩效考评结果按照考核内容进行评分。

（三）限制性股票的授予与解除限售对标公司选取

根据 wind 行业分类，公司属于“调查和咨询服务”行业上市公司，公司选取业务较为相似、经营较为稳定或具备一定的行业代表性的 17 家 A 股上市公司作为同行业对标企业，对标企业名称如下：

股票代码	证券简称	股票代码	证券简称
300732.SZ	设研院	600629.SH	华建集团
603357.SH	设计总院	603909.SH	合诚股份
002949.SZ	华阳国际	300635.SZ	达安股份
603018.SH	中设集团	300500.SZ	启迪设计
300712.SZ	永福股份	603017.SH	中衡设计
300649.SZ	杭州园林	000711.SZ	京蓝科技
300284.SZ	苏交科	300675.SZ	建科院
603060.SH	国检集团	300215.SZ	电科院
300746.SZ	汉嘉设计	——	——

六、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。

七、考核结果管理

1、考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后 5 个工作日内向被考核者通知考核结果。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法妥善解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会须在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

2、考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

八、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。

甘肃工程咨询集团股份有限公司董事会

2019 年 9 月 26 日