

万方城镇投资发展股份有限公司 2021年股票期权激励计划实施考核管理办法

万方城镇投资发展股份有限公司（以下简称“公司”）为顺利推进公司发展战略，进一步完善公司治理结构，建立、健全公司长效激励与约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员、核心技术（业务）骨干员工的积极性，有效地将股东、公司和核心团队个人利益结合在一起，促使各方共同关注公司的长远发展，提升公司核心竞争力，增强公司整体凝聚力，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，公司拟实施 2021 年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证公司2021年股票期权激励计划的顺利实施，现根据我国《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》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的相关规定，并结合公司实际情况，特制定本办法。

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，保证公司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，从而提高公司整体业绩，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激励计划的所有激励对象，包括但不限于公司董事、高级管理人员、核心技术（业务）骨干员工（包含未来预留授予的激励对象）。

四、考核机构

- （一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。
- （二）公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

- （一）公司层面业绩考核要求

本激励计划考核期限为2021年至2023年，时间跨度为三个会计年度，每个会计年度考核一次，第一个考核期为2021年、第二个考核期为2022年、第三个考核期为2023

年， 以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。

①首次授予股票期权的各考核期间业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
首次授予股票期权 第一个行权期	公司需满足下列两个条件之一： (1) 以2020年营业收入为基数，2021年营业收入增长率不低于30%； (2) 以2020年扣非净利润为基数，2021年扣非净利润增长率不低于20%。
首次授予股票期权 第二个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 以2020年营业收入为基数，2022年营业收入增长率不低于80%； 以2020年扣非净利润为基数，2022年扣非净利润增长率不低于40%。
首次授予股票期权 第三个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 以2020年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于120%； 以2020年扣非净利润为基数，2023年扣非净利润增长率不低于60%。

以上扣非净利润指未扣除激励成本前归属于上市公司股东的扣非净利润。由本次股票期权激励计划产生的激励成本将在管理费用中列支。

②预留部分股票期权的各考核期间业绩考核目标如下：

若预留部分在2021年授予，则预留部分的股票期权各考核期间业绩考核目标和首次授予相同。

若预留部分在2022年授予，则预留部分股票期权的各考核期间业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
预留部分股票期权 第一个行权期	公司需满足下列两个条件之一： (1) 以2020年营业收入为基数，2022年营业收入增长率不低于80%； (2) 以2020年扣非净利润为基数，2022年扣非净利润增长率不低于40%。
预留部分股票期权 第二个行权期	公司需满足下列两个条件之一： (1) 以2020年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于120%； (2) 以2020年扣非净利润为基数，2023年扣非净利润增长率不低于60%。

只有公司满足各考核期间业绩考核目标，所有激励对象对应考核期间的股票期权方可行权。若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计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

(二) 个人层面绩效考核要求

激励对象个人考核分年进行，根据个人的绩效考核评价指标确定考核结果，原则上绩效考核结果划分为良好、达标、待改进和不达标四个档次。考核评价表适用于考核本次股票期权激励计划涉及的所有激励对象。

等级	A良好	B达标	C待改进	D不达标
行权比例	100%	100%	60%	0%

激励对象当年实际行权数量=个人标准系数×个人当年计划行权数量。当期激励对象未能行权的股票期权由公司注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象股票期权行权的前一会计年度。

2、考核次数

激励计划股票期权行权期间每年度一次。

七、行权

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定激励对象的行权资格及行权数量。

2、绩效考核结果作为股票期权行权的依据。

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、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，人力资源部门应当在考核工作结束后 10 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的10个工作日内向董事会提出申诉，董事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。考核结果作为股票期权行权的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部门需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、绩效考核结果由人力资源部门作为保密资料归档保存。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修改。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

(二) 本办法经公司股东大会审议通过并自股票期权激励计划生效后实施。

万方城镇投资发展股份有限公司 董事会

2021年4月6日