

# 湖北宜昌交运集团股份有限公司 2019 年限制性股票激励计划实施考核管 理办法

（经第四届董事会第三十二次会议审议通过，尚需公司股东大会审议）

二〇一九年十二月

## 湖北宜昌交运集团股份有限公司

### 2019 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为了进一步完善湖北宜昌交运集团股份有限公司（以下简称“宜昌交运”、“公司”）法人治理结构，建立与公司业绩和长期战略紧密挂钩的激励机制，为公司业绩长期持续发展奠定人力资源竞争优势，确保宜昌交运 2019 年限制性股票激励计划顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规及《湖北宜昌交运集团股份有限公司公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的相关规定，制定《湖北宜昌交运集团股份有限公司 2019 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称《考核管理办法》）。

#### 一、总则

##### （一）考核目的

- 1.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，为股东带来持续的回报；
- 2.充分调动公司员工的积极性，有效地将股东、公司和员工个人利益结合在一起，实现员工与公司共同发展；
- 3.吸引、激励优秀管理者、核心业务骨干，提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现。

##### （二）考核原则

- 1.坚持股东利益、公司利益和员工利益相结合，有利于维护股东利益，有利于公司的可持续发展；
- 2.坚持依法规范，公开透明，遵循相关法律法规和《公司章程》规定。

##### （三）考核对象

本办法的考核范围为激励计划确定的激励对象，包括：

- 1.公司董事、高级管理人员；
- 2.其他高层管理人员；
- 3.中层管理人员、核心业务骨干。

#### 二、考核组织职责权限

- （一）公司董事会负责制定与修订本办法，并授权公司董事会薪酬与考核委

员会负责考核工作；

(二) 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导与审核考核工作；

(三) 由董事会薪酬与考核委员会授权公司人力资源部负责具体实施考核工作，董事会薪酬与考核委员会对考核过程进行指导与监督；

(四) 公司人力资源部、计划财务部等相关业务部门负责考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

### 三、考核范围

本办法适用于参与公司本限制性股票激励计划的所有激励对象。

### 四、考核体系

(一) 公司层面业绩考核

#### 1. 授予考核条件

2018 年净资产收益率（ROE）不低于 4.5%；2018 年扣非后净利润增长率不低于 10%，不低于上一年度业绩水平，不低于公司前三年平均业绩水平，且不低于同行业对标企业 50 分位值水平；2018 年应收账款周转率不低于 50 次，不低于上一年度业绩水平，不低于公司前三年平均业绩水平，且不低于同行业对标企业 50 分位值水平。

#### 2. 解除限售业绩考核

本计划首次授予的限制性股票解除限售业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	2019 年净资产收益率不低于 5.1%；以 2016-2018 年业绩均值为基数，2019 年扣非后净利润增长率不低于 15%，且该指标不低于同行业对标企业 75 分位值水平；2019 年应收账款周转率不低于 50 次，且该指标不低于同行业对标企业 75 分位值水平。
第二个解除限售期	2020 年净资产收益率不低于 5.2%；以 2016-2018 年业绩均值为基数，2020 年扣非后净利润增长率不低于 30%，且该指标不低于同行业对标企业 75 分位值水平；2020 年应收账款周转率不低于 50 次，且该指标不低于同行业对标企业 75 分位值水平。
第三个解除限售期	2021 年净资产收益率不低于 5.3%；以 2016-2018 年业绩均值为基数，2021 年扣非后净利润增长率不低于 50%，且该指标不低于同行业对

	标企业 75 分位值水平；2021 年应收账款周转率不低于 50 次，且该指标不低于同行业对标企业 75 分位值水平。
--	---

本计划预留授予的限制性股票解除限售的公司层面业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	2020 年净资产收益率不低于 5.2%；以 2016-2018 年业绩均值为基数，2020 年扣非后净利润增长率不低于 30%，且该指标不低于同行业对标企业 75 分位值水平；2020 年应收账款周转率不低于 50 次，且该指标不低于同行业对标企业 75 分位值水平。
第二个解除限售期	2021 年净资产收益率不低于 5.3%；以 2016-2018 年业绩均值为基数，2021 年扣非后净利润增长率不低于 50%，且该指标不低于同行业对标企业 75 分位值水平；2021 年应收账款周转率不低于 50 次，且该指标不低于同行业对标企业 75 分位值水平。
第三个解除限售期	2022 年净资产收益率不低于 5.4%；以 2016-2018 年业绩均值为基数，2022 年扣非后净利润增长率不低于 60%，且该指标不低于同行业对标企业 75 分位值水平；2022 年应收账款周转率不低于 50 次，且该指标不低于同行业对标企业 75 分位值水平。

注：（1）上述业绩指标净资产收益率（ROE）=归属于母公司净利润/加权平均归母净资产，是反映股东回报和公司价值创造的综合性指标。

（2）在计算 ROE、扣非后净利润增长率时，采用剔除本计划股份支付费用影响后归属于上市公司股东的净利润为核算口径。

（3）在激励计划有效期内，若公司发生股权融资、重大资产重组行为，则在计算 ROE 时剔除该等行为产生的净资产及净利润增加值的影响。

## （二）激励对象个人层面考核

### 1.考核内容

公司倡导高绩效导向，对考核对象的工作业绩和行为表现进行客观评价，促进公司与考核对象绩效的持续改善和提升。

### 2.考核项目与指标

公司按照《考核管理办法》及内部发布的对各类激励对象的考核办法分年进

行考核。激励对象在考核期内发生岗位变动，考核指标跟随岗位变动。年终统计时，前后岗位按照时间段确定权重汇总计算考核分值。调动到新岗位有过渡期的，过渡期时间应予扣除。

### 3.考核等级及评价标准

激励对象的绩效考核按照公司《考核管理办法》及公司内部现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定当年度的解除限售比例。激励对象个人当年实际解除限售额度=解除限售比例×个人当年计划解除限售额度。

不同的考核评价结果对应不同的解除限售比例：

考核结果	优	良	合格	不合格
解除限售比例	100%		80%	0%

激励对象在申请解除限售的前一个会计年度的绩效考核结果至少达到合格及以上，方可部分或全部解除当期可解除限售的限制性股票。因个人层面考核导致激励对象当期部分或全部未能解除限售的限制性股票，不得解除限售或递延至下期解除限售，由公司按照授予价格回购处理。

### 4.考核流程

(1) 考核每年进行一次；

(2) 公司人力资源部等相关部门负责具体考核操作，根据被考核人年度工作业绩目标完成情况及行为表现情况进行评估，并形成被考核人年度绩效考核结果。其中，董事、高级管理人员年度考核结果需报公司董事会薪酬与考核委员会备案。

### 5.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。董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售资格及数量。绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

(三) 权益授予价值限制

在本计划有效期内，董事、高级管理人员个人股权激励的权益授予价值，控制在其授予时薪酬总水平（含权益授予价值）的 40% 以内。董事、高级管理人员

薪酬总水平参照国有资产监督管理机构或部门的原则规定，依据公司绩效考核与薪酬管理办法确定。

## 五、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，员工直接主管应在考核工作结束后 5 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，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会申诉，董事会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

### （二）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，保存期限为十年。

## 六、附则

1. 本办法由公司董事会负责制定、解释及修订。

2. 本办法中的有关条款，如与国家有关法律、法规及行政性规章制度、激励计划相冲突，则按照国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件、激励计划执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、法规及行政性规章制度、激励计划执行。

3. 本办法经公司股东大会审议通过并自 2019 年限制性股票激励计划生效后实施。

湖北宜昌交运集团股份有限公司董事会

2019 年 12 月 5 日