

新城控股集团股份有限公司

第一期限限制性股票激励计划考核管理办法

为保证新城控股集团股份有限公司（以下简称“公司”）第一期限限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利进行，为进一步完善新城控股集团股份有限公司的法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动本集团董事、关键员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，使各方共同关注本集团的长远发展，制订了第一期限限制性股票激励计划。根据国家有关规定和公司实际情况，特制定本考核办法。

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，保证激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥激励的作用，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

本办法适用于激励计划所确定的所有激励对象，包括公司高管、中层及核心骨干。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导考核工作，并负责对董事、高级管理人员进行考核，人力资源部组织考核工作的开展。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

1、本计划首次授予的限制性股票及于 2016 年度完成授予的预留部分限制性股票，在解锁期的 3 个会计年度中，分年度进行绩效考核并解锁，以达到绩效考

核目标作为激励对象的解锁条件。考虑上市公司股东对于公司业绩的要求，选择能够直接反应企业盈利能力的净利润作为解锁的公司业绩考核指标，目标值的设定充分考虑公司未来战略的实现及股东对于上市公司的要求。各年度业绩考核具体目标如下：

解锁期	业绩考核目标
第一次解锁	2016年归属母公司股东净利润达到25亿元
第二次解锁	2017年归属母公司股东净利润达到35亿元
第三次解锁	2018年归属母公司股东净利润达到50亿元

2、于2017年度完成授予的预留部分限制性股票，在解锁期的2个会计年度中，分年度进行绩效考核并解锁，以达到绩效考核目标作为激励对象的解锁条件。各年度业绩考核具体目标如下：

解锁期	业绩考核目标
第一次解锁	2017年归属母公司股东净利润达到35亿元
第二次解锁	2018年归属母公司股东净利润达到50亿元

（二）个人层面业绩考核要求

激励对象当年实际可解锁的限制性股票数量同时与其个人上一年度的绩效考核挂钩，具体比例依据激励对象个人绩效考核结果确定，具体如下：

个人年度考核结果	A（优秀）或 B（良好）	C（合格）	D（不合格）
个人解锁比例	100%	80%	0

（三）考核结果应用

若解锁上一年度公司层面考核合格，则激励对象个人当年实际解锁额度按如下方式计算：

个人当年实际解锁额度 = 个人激励额度 × 当年可解锁比例 × 公司绩效系数 × 个人解锁比例

激励对象当年未能解锁部分的限制性股票由公司回购注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象解锁限制性股票的前一会计年度。

(二) 考核期间

激励计划解锁期间年度每年度一次。

七、实施

(一) 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锁资格及解锁数量。

(二) 绩效考核结果作为股票解锁的依据。

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、考核结果的反馈及应用

(一) 被考核者有权了解自己的考核结果，公司应当在考核结束后向被考核者通知考核结果；

(二) 如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知后向公司提出申诉，公司会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保持或修正；

(三) 考核结果作为股票解锁的依据。

十、考核结果归档

(一) 考核结束后，董事会秘书办公室须保留绩效考核所有考核记录。

(二) 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。

(三) 绩效考核结果作为保密资料归档保存。

十一、附则

本办法由公司董事会负责制订、解释及修改，自股东大会审议股权激励计划通过之日起生效。

新城控股集团股份有限公司

董事会

二零一六年八月十八日