

中储发展股份有限公司

限制性股票激励计划实施考核办法（修订稿）

中储发展股份有限公司（以下简称“中储股份”或“公司”）为了建立与公司业绩和长期战略紧密挂钩的激励机制，完善整体薪酬体系，为公司业绩长期持续发展奠定人力资源竞争优势，特制定《中储发展股份有限公司限制性股票激励计划》（以下简称“限制性股票激励计划”）。为保证限制性股票激励计划的顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司股权激励管理办法》、《中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引》等有关法律、法规和规范性文件及《中储发展股份有限公司章程》的相关规定，结合公司内部绩效考核管理制度，制定限制性股票激励计划实施考核办法（以下简称“本办法”）。

一、 总则

（一） 目的

进一步完善公司治理结构，健全公司激励与约束机制，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限制性股票激励计划的激励作用，进而实现公司的可持续发展和为股东带来更高效、更持续的回报。

（二） 原则

考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的工作业绩进行客观的评价，实现股权激励与本人工作业绩、行为表现紧密结合。

（三） 考核对象

本办法适用于依限制性股票激励计划确定的所有激励对象，范围包括所有获授限制性股票的董事、高级管理人员以及对公司经营业绩和持续发展有直接影响和长期贡献的管理和业务骨干。

二、 考核组织职责权限

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织限制性股票激励计划考核工作；

（二）公司人力资源部、财务部等相关部门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提交董事会薪酬与考核委员会审核。

三、 考核体系

(一) 限制性股票解除限售的公司业绩条件

每批次限制性股票解除限售前一个财务年度公司业绩达到以下条件，对应批次的限制性股票方可如期解除限售：

业绩指标	第一批解除限售期	第二批解除限售期	第三批解除限售期
归母净利润收益率	解除限售前一年度（即2022年）中储股份归母净利润收益率不低于5.2%，且不低于同行业均值或对标企业75分位值	解除限售前一年度（即2023年）中储股份归母净利润收益率不低于5.5%，且不低于同行业均值或对标企业75分位值	解除限售前一年度（即2024年）中储股份归母净利润收益率不低于6%，且不低于同行业均值或对标企业75分位值
归母扣非净利润复合增长率（以2019年为基年）	解除限售前一年度（即2022年）中储股份归母扣非净利润较2019年复合增长率不低于35%，且不低于对标企业75分位值	解除限售前一年度（即2023年）中储股份归母扣非净利润较2019年复合增长率不低于35%，且不低于对标企业75分位值	解除限售前一年度（即2024年）中储股份归母扣非净利润较2019年复合增长率不低于35%，且不低于对标企业75分位值
经济增加值改善值（ Δ EVA）	解除限售前一年度（即2022年）中储股份经济增加值改善值为正，且达到集团下达指标分解至公司的考核要求	解除限售前一年度（即2023年）中储股份经济增加值改善值为正，且达到集团下达指标分解至公司的考核要求	解除限售前一年度（即2024年）中储股份经济增加值改善值为正，且达到集团下达指标分解至公司的考核要求

注：1. 在限制性股票激励计划有效期内，如公司有增发、配股等事项导致净资产变动的，考核时剔除该事项所引起的净资产变动额；2. 对标企业中主营业务发生变化或由于进行资产重组等对业绩指标产生明显影响的，对标样本将予以

剔除；3. 在本激励计划有效期内，如证监会调整本公司行业分类或调整同行业成分股的，公司各年考核时应当采用届时最近一次更新的行业分类数据；4. 计算业绩指标平均值时，根据统计学惯例，对偏离幅度过大的样本极值将予以剔除。

（二）限制性股票解除限售的各个激励对象业绩条件

根据各个激励对象的年度绩效考核结果确定各个激励对象的实际解除限售比例，当期未能解除限售的限制性股票由公司按照限制性股票激励计划规定的回购价格条件回购：

解除限售前最近一年个人年度绩效考核结果	个人年度绩效结果可解除限售比例
优秀(或 A)、良好(或 B)	100%
基本称职(或 C)	80%
不称职(或 D)及其他	0%

对于公司董事、高级管理人员以及其他同级激励对象，按照国有企业负责人考核办法，依据企业负责人业绩责任书进行考核。对于公司总部与所属事业部、分公司和子公司的其他激励对象，依据公司内部绩效考核管理制度进行考核。

激励对象在考核期内发生岗位变动的，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。

（三）考核流程

1. 限制性股票激励计划实施期间按照考核年度安排每年一次；
2. 公司人力资源部、财务部等相关部门负责具体考核操作。根据公司年度业绩达成情况确定公司层面业绩考核要求达成情况，根据被考核人年度工作业绩目标完成情况及行为表现，评价形成被考核人年度绩效考核结果并报公司董事会薪酬与考核委员会审核。

（四）考核结果管理

1. 在限制性股票授予日的最近一个会计年度，个人绩效考核等级为不称职的激励对象不能获授当期限限制性股票；
2. 在每一解除限售年度，当公司经营业绩满足当期限限制性股票解除限售业绩条件时，各个激励对象本批次可解除限售的限制性股票数量根据限制性股票激

励计划的规定并依据各个激励对象前一年度绩效考核等级按比例解除限售。

3. 在本计划最后一批限制性股票解除限售时，担任公司董事、高级管理人员的激励对象获授限制性股票总量的 20%，限售至任职（或任期）期满后，根据其担任董事、高级管理人员的任期考核或经济责任审计结果确定是否解除限售。

4. 考核指标和结果的修正

考核期内如遇到重大不可抗力因素或特殊原因影响被考核人工作业绩的，公司董事会薪酬与考核委员会可以对偏差较大的考核指标和考核结果进行修正。

5. 考核结果反馈

被考核人有权了解自己的考核结果，公司应在考核结束后三十个工作日内向被考核人通知考核结果。

四、 附则

本办法经股东大会审议通过并自限制性股票激励计划生效后实施，由董事会负责解释和修订。