

# 广州酒家集团股份有限公司

## 第一期股票期权激励计划实施考核管理办法

广州酒家集团股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步健全公司经营机制，建立和完善公司高级管理人员、中层管理人员及核心骨干（含控股子公司）激励约束机制，充分调动其积极性，形成良好、均衡的薪酬考核体系，建立股东与经营管理团队及核心骨干之间“利益共享、风险共担”的长效机制，有助于公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更为持久、丰厚的回报，制定了《广州酒家集团股份有限公司第一期股票期权激励计划（草案）》（以下简称“激励计划”）。为保证本次股票期权激励计划能够顺利实施，公司根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》（175号文）、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》（171号文）以及其他法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订了本次股票期权激励计划实施考核管理办法（以下简称“本办法”）。

### 第一章 总 则

#### 第一条 考核目的

制定本办法的目的是，为进一步完善激励与约束机制，对本次激励计划中激励对象进行客观、公平、公正地评价，保证公司本次激励计划的顺利进行，同时，健全公司激励对象绩效评价体系，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，使激励对象工作目标与公司目标保持一致，从而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。

#### 第二条 考核原则

本次考核以“客观公平、公开透明”的原则为基准，同时建立以“定量指标与定性指标”相结合的考核体系，严格按照本办法对激励对象进行工作业绩、工作能力及工作态度的综合考评。

其中，“客观公平原则”，是指绩效评价需要与员工岗位性质、承担责任对应的考核标准，用事实或数据体现工作业绩达成情况，不因个人偏见等因素影响考核结果。“公开透明原则”，是指公司薪酬与考核委员会需在适当场合和范围内公布考核结果，激励对象有权知悉个人考核结果。

### **第三条 考核对象**

本办法的考核范围为本次激励计划确定的激励对象。

### **第四条 考核工具**

《股权激励计划之绩效考核表》——适用于所有激励对象，包括由公司与各激励对象结合公司的长期发展战略、年度整体目标、年度计划，基于业务板块、岗位和分管单位的职责，形成考核周期内需要完成的定量指标，以及各岗位 360 度的定性指标。

## **第二章 考核组织管理机构**

### **第五条 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，并负责对高级管理人员等激励对象进行考核，公司人力资源中心负责对除高级管理人员以外的激励对象进行考核。

### **第六条 考核程序**

1. 公司人力资源中心在董事会薪酬与考核委员会的指导下，组织财务中心等相关部门及人员负责具体的考核工作，考核内容依据本管理办法规定的公司层面及个人层面的考核要求。

2. 考核办法参照公司现行的考评制度，由被考核对象的直接上级及相关人员进行评分，公司人力资源中心保存考核结果，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。

3. 董事会薪酬与考核委员会负责对公司高级管理人员的考核结果作最终评定，并根据考核报告确定被激励对象的行权资格及数量。

4. 公司人力资源中心负责将考核结果反馈给各激励对象，如激励对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起 3 个工作日内向人力资源中心提出申诉，人力资源中心可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因

素，可向薪酬与考核委员会提出建议，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果。最终考核结果将由董事会存档，并作为激励对象所获授的股票期权行权的依据。

### 第七条 考核期间与次数

#### 1. 考核期间

激励对象在每一行权期所对应的前一会计年度。

#### 2. 考核次数

股票期权激励计划有效期内每年度一次。

## 第三章 考核内容

### 第八条 考核内容

激励对象获授的股票期权能否行权由公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

#### 1、公司层面的业绩考核

公司本次激励计划授予的股票期权分三期行权。在激励计划有效期内分年度进行业绩考核，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件之一。

本计划的行权日所在的会计年度，公司对每一行权期所对应的前一年度的财务指标进行考核，以达到公司业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。业绩考核的指标为：净利润增长率及实现值、营业收入增长率及实现值、加权净资产收益率以及现金分红比例。在本激励计划有效期内，公司对各年度财务业绩考核目标如下表所示：

行权安排	业绩考核指标
第一个行权期	(1) 2019 年公司实现的净利润与 2018 年相比增长率不低于（含）10%且当年度净利润实现值不低于对应年份对标企业 75 分位值，其中：公司 2018 年实现的净利润不得低于公司 2016 年和 2017 年实现的合计净利润的简单算术平均值；(2) 2019 年公司实现的营业收入与 2018 年相比增长率不低于（含）10%且当年度营业收入实现值不低于对应年份对标企业 75 分位值，其中：公司 2018 年实现的营业收入不得低于公司 2016 年和 2017 年实现的合计营业收入的简单算术平均值；(3) 2019 年公司的加权净资产收益率不低于（含）16%且不低于对应年份对标企业 75 分位值；(4) 2019 年度公司现金分红比例不低于（含）30%。
第二个行权期	(1) 2020 年公司实现的净利润与 2019 年相比增长率不低于（含）10%且当年度净利润实现值不低于对应年份对标企业 75 分位值；(2) 2020 年公司实现的营业收入与 2019 年相比增长率不低于（含）10%且当年度营业收入实现值不低于对应年份对标企业 75 分位值；(3) 2020 年公司的加权净资产收益率不低

	于（含）16%且不低于对应年份对标企业75分位值；（4）2020年度公司现金分红比例不低于（含）30%。
第三个行权期	（1）2021年公司实现的净利润与2020年相比增长率不低于（含）10%且当年度净利润实现值不低于对应年份对标企业75分位值；（2）2021年公司实现的营业收入与2020年相比增长率不低于（含）10%且当年度营业收入实现值不低于对应年份对标企业75分位值；（3）2021年公司的加权净资产收益率不低于（含）16%且不低于对应年份对标企业75分位值；（4）2021年度公司现金分红比例不低于（含）30%。

本计划中所指的净利润均以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为计算依据。

## 2、激励对象的个人绩效考核

### （1）考核方法

根据《股权激励计划之绩效考核表》内容进行考核。激励对象在考核期内发生岗位变化的，考核关系跟随岗位变化而调整。评定结果需要综合变动前后的评定情况。

### （2）考核结果

激励对象的综合考评结果根据定量指标和定性指标的考评结果计算得分，绩效考核等级依据评分结果分为优秀、良好、合格、不合格四个档次，类别、考核评分及定义如下：

考核标准	优秀	良好	合格	不合格
考核评分	80分（含）以上	70分（含）-80分	60分（含）-70分	60分（不含60分）以下
定义	超额完成任务，工作超出期望，有突出业绩	较好完成任务，部分工作超出期望，业绩正常	完成本职工作，业绩正常	部分工作未完成，业绩有较大改进空间

注：对于授予权益的激励对象，第一次行权的个人绩效考核评分为2018年和2019年考核评分的平均值；第二次行权的个人绩效考核评分为2020年的考核评分；第三次行权的个人绩效考核评分为2021年的考核评分。

## 第九条 考核结果的应用

在公司业绩达成的前提下，个人绩效考核结果与个人可行权比例挂钩。各考核等级对应的可行权比例如下：

考核等级	可行权比例
优秀	100%
良好	90%
合格	70%
不合格	0%

考核等级为优秀的激励对象可对该行权期内所获授的股票期权全部申请行权，考核等级为良好、合格及不合格的激励对象未能行权的部分或全部股票期权由公司注销。

#### 第四章 考核结果的管理

##### 第十条 考核结果管理

1. 董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，集团各职能部门记录并保留与其相关的考核结果信息，保存期限至少为十年，对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬与考核委员会统一销毁。

2. 为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

3. 负责考核的相关部门应对激励对象进行客观、公正的评价，违反上述责任义务的，薪酬与考核委员会将予以警告处分；情节严重的，薪酬与考核委员会将取消相关部门责任人参与考核的资格。

#### 第五章 附则

**第十一条** 本办法由董事会负责制定、解释及修改。

**第十二条** 本办法自股东大会审议通过之日起开始实施。

广州酒家集团股份有限公司董事会

2018年3月26日