

天虹商场股份有限公司

限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证天虹商场股份有限公司（以下简称“公司”）股权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司中高层管理人员和核心业务及技术骨干诚信勤勉地开展工作，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，根据国家有关规定和公司实际情况，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，严格按照本办法和激励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

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于公司董事、高级管理人员及董事会认定的对公司整体业绩和持续发展有直接影响的其他骨干人员。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作，并对考核结果进行审议与决议。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

1、限制性股票授予时的业绩条件

公司授予激励对象限制性股票时的业绩指标包括前一财务年度扣除非经常性损益后加权平均净资产收益率、营业总收入增长率、总资产周转率等三项，且

每项指标分别不低于同行业前一财务年度 50 分位值。同行业样本公司按照中国证监会行业划分标准，选取零售业全部 A 股上市公司（不包括“ST”之类公司）。在年度考核过程中行业样本若出现主营业务发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值，则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本。

限制性股票授予前一财务年度考核不达标，则该期股权激励方案终止实施。

2、限制性股票解锁时的业绩条件

限制性股票锁定期内各年度归属于上市公司股东的净利润及归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于授予日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。每期限制性股票解锁前一财务年度，净资产收益率、营业总收入增长率和总资产周转率均不得低于股权激励计划确定的指标，若等待期业绩考核不达标，则该期股权激励方案终止实施。

上述净资产收益率是指：扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率，若公司发生再融资行为，净资产为再融资当年扣除再融资数额后的净资产值。

解锁期内，若未达到限制性股票解锁条件，当年不予解锁，未解锁部分的限制性股票，公司将在当期解锁日之后以授予价格与市价之低者统一回购并注销。

（二）个人层面业绩考核要求

根据公司制定的针对管理干部的《管理干部任职管理规范》及针对于非管理干部的《人才盘点管理规范》文件要求，在股权激励计划有效期内的各年度，对所有激励对象进行考核，具体包括个人日常绩效考核与胜任能力评估两部分：

1、根据胜任力模型进行胜任能力评分，主要是基于公司员工通用技能、管理素质、价值观、个人专业素质等进行有针对性的测评，衡量其培养空间和发展潜力；

2、基于员工个人过往 12 个月日常绩效考核结果得出的年度绩效考核分。

再根据下图中所示规则绘制出人才分布象限图，将全部参评人员按照层级区分为：超级明星区、业绩/表现中坚区、综合发展区、业绩/表现发展区、业绩/表现改进区、综合改进区，并以此作为公司对员工实施薪酬调整、人才选拔评价、合同到期考核的依据，也是对长效激励对象实施年度业绩考核的依据。

胜任能力测评	表现发展区 (7) 绩效考核: 后20% 360度胜任能力测评: 前20%	表现中坚区 (2) 绩效考核: 中等 360度胜任能力测评: 前20%	超级明星区 (1) 绩效考核: 前20% 360度胜任能力测评: 前20%
	业绩改进区 (8) 绩效考核: 后20% 360度胜任能力测评: 中等	综合发展区 (4) 绩效考核: 中等 360度胜任能力测评: 中等	业绩中坚区 (3) 绩效考核: 前20% 360度胜任能力测评: 中等
	综合改进区 (9) 绩效考核: 后20% 360度胜任能力测评: 后20%	表现改进区 (6) 绩效考核: 中等 360度胜任能力测评: 后20%	业绩发展区 (5) 绩效考核: 前20% 360度胜任能力测评: 后20%

低 绩效高
人才分布象限图

1) 授予时的绩效要求

在授予时,激励对象实际可授予数量与其在公司最近一次的绩效评价结果挂钩,处于综合发展区及以上、业绩/表现发展区、业绩/表现改进区的人员可授予,连续三年处于综合改进区的人员不予授予。

2) 解锁时的绩效要求

在每期激励方案的解锁期内,激励对象在三个解锁日依次可申请解锁限制性股票上限为该期计划获授股票数量的 33.3%、33.3%与 33.4%,实际可解锁数量与激励对象上一年度绩效评价结果挂钩,未解锁部分的限制性股票,公司将在当期解锁日之后以授予价格与市价之低者统一回购并注销。

评价等级	发展区及以上	业绩/表现改进区	综合改进区(注)
对应解锁系数	1	0.9	0.8

注:若激励对象连续三年绩效评价在综合改进区,其当期对应解锁系数为0。

六、对公司和激励对象的其他要求

(一) 公司的权利义务

1、公司有权要求激励对象按其所聘岗位的要求为公司工作,若激励对象不

能胜任所聘工作岗位或者考核不合格，经公司董事会批准，可以回购激励对象尚未解锁的限制性股票。

2、若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经公司董事会批准，可以回购激励对象尚未解锁的限制性股票。

3、公司根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其它税费。

4、公司不得为激励对象购买股票提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

5、公司应当根据本方案，以及中国证监会、证券交易所、登记结算公司等的相关规定，积极配合满足解锁条件的激励对象按规定解锁。但若因中国证监会、证券交易所、登记结算公司的原因造成激励对象未能按自身意愿解锁并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

6、法律、法规规定的其他相关权利义务。

(二) 激励对象的权利义务

1、激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献。

2、激励对象有权且应当按照本方案的规定解锁，并按规定转让股票。

3、激励对象获授的限制性股票在锁定期内不得转让或用于担保或偿还债务。

4、激励对象因本方案获得的收益，应按国家税收法规之规定交纳个人所得税及其它税费。

5、激励对象在解锁后离职的，应遵守与公司签订的保密协议。激励对象违反本条规定的，激励对象应当将其因解锁所得全部收益返还给公司，并承担与其解锁所得收益同等金额的违约金，给公司造成损失的，还应同时向公司承担赔偿责任。

6、公司进行现金分红时，激励对象就其获授的限制性股票应取得的现金分红在代扣代缴个人所得税后由公司代为收取，待该部分限制性股票解锁时返还激励对象；若该部分限制性股票未能解锁，公司在按照本计划的规定回购该部分限制性股票时应扣除代为收取的该部分现金分红，并做相应会计处理。

7、法律、法规规定的其他相关权利义务。

(三) 不得参与激励方案的人员

- 1、最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- 2、最近三年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- 3、具有《公司法》规定的不得担任高级管理人员情形的；
- 4、依据公司相应的绩效评价办法，绩效评价结果不合格的；
- 5、法律法规规定的其他不得参与激励方案的人员。

如在公司激励方案实施过程中，激励对象出现以上任何规定不得参与激励方案情形的，公司将终止其参与激励方案的权利。

(四) 当激励对象出现下列情形之一时，激励对象已获授但未解锁的限制性股票终止解锁，在当期解锁日之后按授予价格和解锁日市价之低者统一回购并注销。

- 1、被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选；
- 2、因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；
- 3、严重失职、渎职被政府职能部门或公司做出书面处理决定；
- 4、违反国家有关法律、行政法规或《公司章程》的规定，且给公司造成重大经济损失；
- 5、公司有充分证据证明该激励对象在任职期间，由于受贿、索贿、贪污、盗窃、泄露经营和技术秘密等损害公司利益、声誉等违法违纪行为；
- 6、激励对象未与公司协商一致，单方面终止或解除与公司订立的劳动合同或聘用合同，包括但不限于无故辞职等情形；
- 7、公司有权要求激励对象按其所聘岗位的要求为公司工作，如激励对象不能胜任所聘工作岗位或者考核不合格的情形；
- 8、因犯罪行为被依法追究刑事责任；
- 9、违反公司规章制度被解除劳动合同的其他情形。

(五) 当激励对象出现下列情形之一时，其获授限制性股票当年达到解锁期且满足解锁的业绩考核条件的，可解锁部分应该在下列情形发生之日起半年内申请解锁，若未在上述期间内申请解锁，相应部分限制性股票与其余未解锁限制性股票一并在当期解锁日之后按授予价格和解锁日市价之低者统一回购并

注销。

1、激励对象因开始依法享有基本养老保险待遇与公司终止劳动关系或聘用关系的；

2、激励对象死亡的（包括宣告死亡）；

3、激励对象因丧失劳动能力而与公司解除劳动关系或聘用关系的；

4、因公司裁员等原因被解除劳动关系，或者劳动合同、聘用合同到期终止的；

5、与公司协商一致，终止或解除与公司订立的劳动合同或聘用合同的；

6、除上述规定的原因外，因其他原因导致激励对象不再担任公司任何职务或虽担任公司职务，但所任职务不属本方案激励对象范围的。

（六）公司发生如下情形之一时，应当终止实施本激励方案下在有效期内的激励方案，激励对象根据激励方案已获授但尚未解锁的限制性股票终止解锁并由公司以授予价格和下述情形确定日市价之低者统一回购注销

1、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

2、最近一年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

3、中国证监会认定的其他情形。

七、考核期间与次数

1、考核期间：激励对象解锁限制性股票的前一考核年度。

2、考核次数：限制性股票激励期间计划年度每年度一次。

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制定、优化和完善公司相关管理制度及具体的考核工作，审核相关绩效考核结果，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

1、被考核者有权了解自己的考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会应当在考核结束五个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核结果通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，公司董事会薪酬与考核委员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；

3、考核结果作为限制性股票解锁的依据。

十、考核结果归档

1、考核结束后，董事会办公室须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、绩效考核结果作为保密资料归档案保存，本次股权激励计划结束三年后由董事会办公室负责统一销毁。

十一、附则

1、本办法由公司董事会负责解释、修订和废止。

2、本办法经公司股东大会审议通过后生效，修改亦同，如果本办法与监管机构发布的最新法律、法律和规章存在冲突，则以最新法律、法律和规章为准。

本办法自股东大会审议通过之日起生效。

天虹商场股份有限公司

二〇一四年一月十日