

证券简称：重庆燃气

证券代码：600917

重庆燃气集团股份有限公司  
2020 年限制性股票激励计划实施考核管理  
办法

二零二零年十二月

# 重庆燃气集团股份有限公司

## 2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证重庆燃气集团股份有限公司（以下简称“公司”）2020 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）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，激励公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干人员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，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，保证公司限制性股票激励计划的顺利实施，并最大程度上发挥限制性股票激励计划的激励作用，促进激励对象勤勉开展工作，进而实现公司的可持续发展并为全体股东带来更高效、更持续的回报。

### 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绩效进行评价，以实现限制性股票激励计划与激励对象工作业绩、行为表现紧密结合，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

本办法适用于参与公司本次计划的所有激励对象。

### 四、考核机构

1、公司董事会授权董事会薪酬与考核委员会负责审核激励对象个人层面考核结果；

2、公司组织部（党办）负责牵头组织激励对象的考核工作，战略投资部、财务部、人力资源部、董事会办公室（证券部、法律事务部）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。

3、公司董事会负责对本办法的审批。

### 五、考核评价指标及标准

激励对象当年度限制性股票的可解除限售份额根据公司层面、个人层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面业绩考核要求

1、授予时业绩考核条件：

以 2018 年度业绩为基数，2019 年度营业收入增长率不低于 6.5%，2019 年度净资产收益率不低于 6.7%，且上述指标均不低于同行业均值；2019 年度营业利润率不低于 5.9%。

注：

1、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。

2、同行业指证监会行业分类“电力、热力、燃气及水生产和供应业-燃气生产和供应业”全部A股上市公司。

2、解除限售时业绩考核条件：

本激励计划授予的限制性股票，在解除限售期的三个会计年度中，分年度进行考核并解除限售，考核年度为 2021-2023 年的 3 个会计年度，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

各年度公司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	(1) 以 2017 年-2019 年度三年平均的营业收入为基数，2021 年度营业收入增长率不低于 13%，且不低于同行业均值； (2) 2021 年度净资产收益率不低于 6.8%，且不低于同行业均值； (3) 2021 年度营业利润率不低于 6.1%。
第二个解除限售期	(1) 以 2017 年-2019 年度三年平均的营业收入为基数，2022 年度营业收入增长率不低于 19%，且不低于同行业均值； (2) 2022 年度净资产收益率不低于 6.9%，且不低于同行业均值； (3) 2022 年度营业利润率不低于 6.2%。
第三个解除限售期	(1) 以 2017 年-2019 年度三年平均的营业收入为基数，2023 年度营业收入增长率不低于 25%，且不低于同行业均值； (2) 2023 年度净资产收益率不低于 7.0%，且不低于同行业均值； (3) 2023 年度营业利润率不低于 6.3%。

注：

1、同行业公司按照证监会“电力、热力、燃气及水生产和供应业-燃气生产和供应业”标准划分，在年度考核过程中，样本中主营业务发生重大变化或由于进行资产重组等导致数据不可比时，相关样本数据将不计入统计；业绩指标的具体核算口径由股东大会授权董事会确定。

2、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；其中净利润是为扣除非经常性损益后的归属于上市公司股东的净利润作为核算依据。

3、因《重庆市天然气管理条例》修订，自2020年1月1日起实施取消天然气初装费。2017年-2019年度三年平均的营业收入、利润基数以还原自2017年1月1日取消初装费的口径作为

计算依据：在各考核期内，因政府政策调整等不可抗力因素导致的业绩影响应当双向调节，相应调增或调减剔除。

若限制性股票某个解除限售期的公司业绩考核目标未达成，则所有激励对象当期限制性股票不可解除限售，由公司按照本激励计划以授予价格和回购时股票市场价格（审议回购董事会决议公告前 1 个交易日公司标的股票交易均价）孰低原则予以回购。

## （二）激励对象个人层面考核

激励对象个人考核按照分年进行，根据个人的考核评价指标确定考评结果，原则上考核评价结果划分为优秀、称职、基本称职、不称职四个档次。考核评价表适用于考核本激励计划涉及的所有激励对象。

考核等级	优秀	称职	基本称职	不称职
标准系数	1.0		0.8	0

激励对象上一年度考核达标后才具备限制性股票当年度的解除限售资格，个人当年实际解除限售额度=个人标准系数×个人当年计划解除限售额度。当年度激励对象由于个人考核未达标而未能解除限售的限制性股票由公司按照本激励计划以授予价格和回购时股票市场价格（审议回购董事会决议公告前 1 个交易日公司标的股票交易均价）孰低原则予以回购。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象获授或解除限售限制性股票对应的考核年度。

### 2、考核次数

本次激励计划实施期间按照考核年度每年一次。

## 七、考核程序

1、考核年度结束，公司组织部（党办）根据相关制度牵头激励对象个人层面的考核工作，相关职能部（室）、各直属党组织配合实施。考核主要采取个人自评、上级评价、单位评价、公司审定等方式确定最终考核结果。

2、董事会办公室（证券部、法律事务部）负责对考核数据统一汇总、分析，并形成结果报告，提交公司董事会薪酬与考核委员会审议。

3、考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

## 八、考核结果管理

1、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，可在接到考核通知的五个工作日内向公司提出申诉，公司可根据实际情况对其考核结果进行复核。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

## 九、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

重庆燃气集团股份有限公司董事会

2020年12月1日