

深圳高速公路股份有限公司

增量利润激励与约束方案

一、激励方案的目的

为了吸引和留住优秀人才，充分调动公司高级管理人员、中层管理人员及核心管理、技术骨干人员的积极性，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，使各方共同关注公司的长远发展，根据《公司法》、《证券法》等有关法律、法规以及《公司章程》的规定，依据《关于进一步完善市属国有企业收入分配制度健全高能低薪酬分配机制指导意见》（深国资委〔2017〕5号）和《深圳市国资委关于推动直管企业全面建立长效激励约束机制的通知》（深国资委函〔593〕号），结合实际情况，深圳高速公路股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）公司着眼于未来的业绩增量，制订了公司增量利润激励与约束方案（以下简称“激励方案”）。

二、激励方案的管理机构

（一）股东大会为本激励方案的最高决策机构，行使以下职权：

- 1、负责审批本激励方案或修正案；
- 2、其他需经股东大会审议的事项。

（二）董事会为本激励方案的执行管理机构，行使以下职权：

- 1、审核激励方案或修正案，报股东大会审批；
- 2、审批各激励年度《增量利润的计提方案》及《高管激励基金分配方案》；
- 3、授权公司执行董事会审批《公司高管以下激励对象激励基金分配方案》。

（三）董事会薪酬委员会行使以下职权：

- 1、制订激励方案或修正案，报董事会审核；
- 2、制订各激励年度《增量利润的计提方案》及《高管激励基金分配方案》，提交公司董事会审批；
- 3、董事会授予的其他职权。

三、释义

本方案涉及内容的相关解释如下：

考核净利润	公司合并报表归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润并按以下约定调整后的净利润。调整事项包括：（1）因政府回购南光高速等三项目原因造成的净利润影响因素应予以剔除。激励期间如遇到类似调整收费项目情况，均按此原则对考核净利润进行调整；（2）计入委托管理业务（PPP）利息收入；（3）计入外币债务掉期交易的公允价值变动损益；（4）计入贵州龙里项目收益；（5）计入梅林关项目全部收益。
净利润基准值	以 2017 年实际值为基础，与考核净利润同口径的调整值。
净资产收益率	以扣除非经常性损益后的公司合并报表口径为基础，将上述考核净利润中非经常性损益项目（不含南光三项目一次性处置收益）加回后计算得出。
同行业净资产收益率	根据国务院国资委财务监督与考核评价局发布的《企业绩效评价标准值》确定。
激励基金	公司获得超额业绩并根据本方案规则给予员工的劳动报酬。
人工效能	$(\text{考核净利润} \div \text{薪酬总额}) \times 100\%$ 。新项目及合并范围变化等不可比因素对考核净利润和薪酬总额等指标的影响应当予以剔除。
人工效能基准值	按考核期前三年（2015-2017 年）人工效能均值计算。

以上释义由董事会作出解释并在必要的情况下作出调整。

四、激励期间

本激励方案适用年度：2018 年度至 2020 年度。

五、激励对象

1、公司执行董事、党委副书记、纪委书记（未兼任监事会主席）、副总裁及列入本激励方案的其他高级管理人员、公司顾问，不包括公司独立董事、非执行董事和监事；

2、公司中层管理人员、二级公司副总经理以上班子成员以及公司委派至参股企业担任副职以上的班子成员；

3、公司总部（含平台公司）高级经理级管理人员、其他业务骨干；

4、董事会认定的应当予以激励的其他员工。

六、激励基金提取和分配

（一）各年度激励基金的计提

本次激励采取增量利润分享的方式，对考核年度考核净利润与净利润基准值的增量部分按照一定的提取比例进行激励基金提取。激励期内各年度激励基金数额的计算公式如下：

各年度激励基金数额=（考核年度考核净利润-净利润基准值）×提取比例

提取比例确定按以下方式确定：

情况	提取比例
公司考核年度净资产收益率<同行业考核年度净资产收益率良好值	0%
同行业考核年度净资产收益率良好值≤公司考核年度净资产收益率<同行业考核年度净资产收益率优秀值	12%
同行业考核年度净资产收益率优秀值≤公司考核年度净资产收益率	14%

考核年度考核净利润低于净利润基准值的，激励后续考核年度考核净利润需首先补足缺口部分后方可提取激励基金。

（二）激励基金的分配办法

各激励对象的平均分配系数如下表所示：

职级	平均分配系数
董事长、党委书记	1.00
总裁	0.95
执行董事、党委副书记、纪委书记（未兼任监事会主席）、副总裁及列入本激励方案的其他高级管理人员、公司顾问	0.85
中层正职	0.45
中层副职	0.38
高级经理及其他骨干	0.20

激励对象本年度激励基金分配基数=（激励对象分配系数÷所有激励对象分配系数的总和）×本年度激励基金总额

为符合激励与约束相结合的原则，公司将制定激励基金分配细则。根据与绩效挂钩的差异化分配原则，激励对象的具体分配数额，以激励对象的分配基数为基础，与激励对象所在组织单元战略关联系数挂钩，战略关联系数区间为 0.8-1.2，同时与激励对象个人的年度业绩情况相挂钩，做到不同组织单元和不同业绩情况的差异化分配。

如公司董事长、总裁、财务总监按照深圳市国资委政策参与了其他激励计划，则其他激励计划与本激励方案之间的比例，应当在深圳市国资委规定的长效激励收益封顶额度内提前约定。

（三）激励基金的发放及条件

1、延期发放

激励期各年度可向不同层级激励对象按照不同比例发放当年度所计提激励基金，高级管理人员每年发放当年激励基金的 40%，中层管理人员发放 50%，业务骨干/高级经理级管理人员发放 65%，未发放部分在考核期后的递延期内平均递延发放。

2、递延期

递延期为 3 年，即 2021 年至 2023 年。

3、递延条件及基于业绩完成情况的递延奖金增值或回拨扣除

1) 以同行业净资产收益率优秀值为基准值，权重占 50%；

2) 以 2018-2020 年三年考核净利润平均值为基值，各递延年度考核净利润每年按照 7.5%的增长率确定递延目标值，权重占 50%。

具体发放额度计算方式为：

某递延年度可发放递延奖金=（该递延年度净资产收益率/同行业净资产收益率优秀值×50%+该递延年度考核净利润/该递延年度考核净利润的递延目标值×50%）×递延奖金总额/3

递延期递延奖金增值额和扣减额均不超过递延奖金总额的 20%。

七、激励基金提取和分配的总额限制

根据以上规定提取和分配激励基金时，全体激励对象的激励基金总额还应当

遵守以下限制，并遵循孰低原则确定提取和分配激励基金总额的上限：

(一) 长效激励约束目标及人工效能指标

根据长效激励约束目标完成比例及人工效能指标对激励期各年度激励基金数额之和进行综合调节，以确定最终的激励基金总额。即：

最终可实际计提的激励基金总额 \leq 三年激励期已计提激励基金之和 \times 长效激励约束目标完成比例 \times 人工效能调节系数

指标类型		目标	计分方式
财务 指标 (70分)	考核净利润	激励期考核净利润总目标值三年总计为49亿元。	满分40分； 本项得分=(激励期考核净利润实际值/总目标值) \times 40分
	净资产收益率	2018-2020年净资产收益率平均值的目标值为10.88%。	满分30分； 本项得分=(激励期净资产收益率平均值/10.88%) \times 30分
战略 指标 (30分)	项目收购或投资	激励期内完成不少于三个控股类的高速公路或环保项目的收购或投资(不含沿江项目)，每个项目投资规模不低于1亿元，其中环保项目不少于一个。	满分30分，完成一个项目的审批程序，得10分。

上述三项指标的得分总和为长效约束目标的总得分，完成比例(M)=总得分/100，完成比例大于100%的，按100%计算。

考核期间人工效能的均值若低于人工效能的基准值，将同比例调减激励期最终可实际计提的激励基金总额。

人工效能调节系数(K)=激励期人工效能均值/人工效能基准值

当K大于1的，按1计算；当K低于0.8时，全额扣除激励期递延奖金。

(二) 激励对象封顶收益调节

最终可实际计提的激励基金总额 \leq 全体激励对象三年激励期可计提激励收益封顶值 \times M \times K \times N。

其中：

全体激励对象三年激励期可计提激励收益封顶值=按照深圳市国资委政策核定的 2018-2020 年公司董事长年薪总和×全体激励对象的平均分配系数总和

N 计算规则如下：

1、如果长效约束目标的完成比例（M）小于 80%，N=1。

2、如果长效约束目标的完成比例（M）大于或等于 80%，N=激励期公司各年净资产收益率平均值/激励期同行业净资产收益率各年优秀值的平均值， $1 \leq N \leq 2$ ；如 N 小于 1，按照 1 计算；如 N 大于 2 的，按照 2 计算。

根据上述两项原则调整后的最终可实际计提的激励基金总额小于激励期已实际发放的激励基金，则全额扣除激励期递延奖金，已发放的不作回拨。

八、激励基金提取和分配的其他限制

（一）不得提取激励基金的情况

公司出现下列情形之一时，考核年度不得提取激励基金：

- 1、考核年度考核净利润低于净利润基准值；
- 2、考核年度净资产收益率低于同行业考核年度净资产收益率良好值；
- 3、考核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；
- 4、董事会认定的其他情形。

（二）不能作为激励对象的情况

具有下列情形之一的，不能作为激励对象：

- 1、最近三年或激励年度被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- 2、最近三年或激励年度因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- 3、激励年度违反国家有关法律、行政法规、公司制度，受到党纪政纪处分的；
- 4、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、泄露公司重要经营和技术秘密或其他谋取不正当利益行为，给公司造成损失的；
- 5、激励年度绩效考核不合格的；

6、有其他情形，公司董事会薪酬委员会或董事会认为不宜作为激励对象的。

（三）否决性指标

激励期间，公司发生以下情况的，根据情节轻重对相关责任人考核年度的激励收益予以部分或全部扣除：

- 1、考核年度公司虚报、瞒报财务状况，违反国家法律法规的；
- 2、发生重大安全、环保与质量责任事故、重大违纪事件，给公司造成重大不良影响或造成国有资产流失的。

九、激励基金实施的决策和实施程序

（一）公司董事会薪酬委员会制订《激励基金计提与分配方案》、《高管激励基金分配方案》，并报公司董事会。

（二）考核年度《激励基金计提与分配方案》、《高管激励基金分配方案》经公司董事会批准，《公司高管以下激励对象激励基金分配方案》经公司执行董事会批准后，公司按程序办理年度业绩激励基金提取和发放。

（三）各激励年度激励基金按程序发放后一个月内，公司按照深圳市国资委相关规定将激励基金的提取和发放情况进行备案。

十、附则

（一）本方案提交公司董事会、股东大会审批前，需按要求获得国资监管机构的同意。

（二）激励对象个人所得税及其它税费均由自己承担。

（三）本方案由公司董事会负责解释。

深圳高速公路股份有限公司

2019年1月29日