

---

内部文件  
注意保密



三胞集团有限公司

# 总部长期激励计划管理办法

(第一版)

2017年1月

## 目 录

第一章	总则 .....	2
第二章	管理职责 .....	2
第三章	管理内容 .....	3
第四章	附则 .....	4

# 三胞集团有限公司总部长期激励计划管理办法

(三集人[2017]第一版)

## 第一章 总则

### 第一条 目的

为深化集团长期激励体系建设，完善共创共享共担的事业合伙人机制，落实董事长“5个5”战略思想，三胞集团总部将实施以鼓励产业大发展为导向并以市值增长为兑现前提的长期激励计划。

为保障集团长期激励计划顺利实施，并维护参与长期激励计划的激励对象合法权益，特制定本实施纲要，指导集团总部长期激励计划具体实施工作。

## 第二章 管理职责

### 第二条 集团薪酬绩效委员会职责

集团薪酬绩效委员会是长期激励计划的管理机构，履行以下职责：

- 1、审批长期激励办公室拟订、修改的长期激励计划实施纲要及后续实施细则；
- 2、审批长期激励办公室拟订的长期激励计划实施方案及配套的制度；
- 3、审批各期授予、归属及兑现至激励对象的激励份额；
- 4、审批确认体系估值站稳千亿台阶；
- 5、指导长期激励办公室关于长期激励计划实施工作。

### 第三条 集团长期激励办公室职责

长期激励办公室是集团薪酬绩效委员会下属的长期激励计划执行机构，负责集团长期激励计划的日常管理事务。长期激励办公室由集团上市公司资本规划本部、

人力资源管理中心、投资并购战略服务管理本部、财务管理中心、法律事务管理中心等部门人员组成，并履行以下职责：

- 1、拟订、修改集团长期激励计划实施纲要及后续实施细则；
- 2、提议各期授予、归属及兑现至激励对象的激励份额；
- 3、组织开展集团长期激励计划实施工作。

### 第三章 管理内容

#### 第四条 长期激励计划概述

根据三胞体系 5000 亿总体市值规划目标，集团授予激励对象一定额度的激励份额，并在体系整体估值每站稳一千亿、二千亿、三千亿、四千亿和五千亿台阶后，将激励份额按比例归属至激励对象，并在一定年限内兑现收益。

上市公司资本规划本部将定期牵头各战略服务管理本部，按照相应的估值模型框算、汇总三胞体系整体估值，确认站稳千亿台阶后报集团薪酬绩效委员会审批。

#### 第五条 激励份额授予

经三胞集团薪酬绩效委员会批准后，长期激励办公室根据激励对象职级、司龄等因素确定并授予激励对象一定额度的激励份额。后续参与长期激励计划的激励对象，将在标准基础上适当调减并授予激励份额。

#### 第六条 激励份额归属

三胞体系整体估值每站稳千亿台阶后，长期激励办公室根据激励对象的授予份额、组织绩效、个人绩效等因素将激励份额按比例归属至激励对象。

#### 第七条 激励收益兑现

激励对象在激励份额归属 3 年后，即可兑现激励收益。激励收益包括并不限于现金、上市公司股份、非上市公司权益及其他各种有价证券。

如归属 3 年内，三胞体系整体估值提前站稳下一阶段千亿台阶，则激励对象可提前兑现已归属激励份额的 30%。

## 第八条 激励对象异动处理

1、当发生以下情况之一时，激励对象未兑现激励份额作废并注销，集团对激励对象已兑现的激励份额保留追索权：

1.1 因犯罪行为被依法追究刑事责任；

1.2 违反集团内部管理制度，或违反劳动合同的约定，严重损害集团利益或声誉，或给集团造成 50 万以上的直接或间接重大经济损失；

1.3 违反集团关于竞业限制或保密的相关规定，给集团造成重大损失，并因此而受到严重警告、开除等严重处分。

2、当发生因辞职、辞退、公司裁员等原因与集团解除劳动合同关系的情形时，激励对象未兑现激励份额作废并注销。

3、其它情形由集团董事会确定其处理方式。

## 第四章 附则

### 第九条 责任岗

（一）执行责任岗：集团各部门。

（二）培训责任岗：集团长期激励办公室。

（三）检查责任岗：集团长期激励办公室。

### 第十条 其他

本办法由集团长期激励办公室制订，经集团董事长审定后发布。

本办法由集团长期激励办公室负责解释及修订。