

# 双良节能系统股份有限公司

## 2018 年限制性股票激励计划

### 实施考核管理办法

双良节能系统股份有限公司(以下简称“公司”)为进一步健全公司经营机制,完善公司的法人治理结构,形成良好、均衡的薪酬考核体系,建立股东与经营管理层及核心骨干之间的利益共享、风险共担机制,确保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《双良节能系统股份有限公司 2018 年限制性股票激励计划(草案)》。为保证本次限制性股票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》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 2018 年限制性股票激励计划(以下简称“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通过对公司董事会认为需要进行激励的公司部分董事、高级管理人员以及公司董事会认为需要进行激励的中层管理人员及核心技术(业务)骨干(含控股子公司)进行工作业绩、能力态度等方面工作绩效的全面评估,保证公司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,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

考核评价以公开、公平、公正及绩效结果导向的原则为基础,严格按照本办法和激励对象的业绩进行评价。

采用关键绩效指标和基本目标值设定相结合，强化关键绩效导向；采用考核与指导、反馈相结合，加强双向沟通、增强考核效果原则；以提高激励对象绩效为导向；坚持公平、公正、公开、实事求是原则；定量和定性相结合，多角度进行考核，最终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。

### **第三条 考核对象**

公司（含子公司）本激励计划首次授予涉及的激励对象共计 89 人，包括：

- （一）公司董事（不含独立董事）；
- （二）公司高级管理人员；
- （三）公司中层管理人员；
- （四）公司核心技术（业务）人员。

本激励计划首次授予涉及的激励对象不包括公司独立董事、监事，也不包括单独或合计持有公司 5% 以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

以上激励对象中，董事必须经股东大会选举，高级管理人员必须经董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的有效期限内与公司具有聘用、雇佣或劳务关系。

预留授予部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定，经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

### **第四条 考核工具**

《绩效考核评分表》适用于所有激励对象。结合公司的激励计划业绩指标，基于相关岗位和相应职责，形成考核周期内需要完成的任务和预定达到目标的书约定。

## **第二章 考核组织管理机构**

### **第五条 考核机构**

1、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施对激励对象的考核工作。

2、董事会薪酬与考核委员会接受董事会授权，负责组织和审核考核工作，并监督考核结果的执行情况。

3、公司人力资源部、财务部、董事会办公室等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

4、公司人力资源部、财务部、董事会办公室等相关部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。

5、公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

## **第六条 考核程序**

1、每一考核年度年初，董事会薪酬与考核委员会工作组与公司人力资源部、财务部、董事会办公室等相关职能部门，根据工作计划等内容，确定激励对象当年的年度考核指标，作为年度考核的重要的依据，报董事会薪酬与考核委员会备案。

2、公司人力资源部、财务部、董事会办公室等相关部门在考核年度末负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

3、公司人力资源部、财务部、董事会办公室等相关部门在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告。

4、公司人力资源部、财务部、董事会办公室等相关部门将对本次限制性股票激励计划激励对象的绩效考核报告提交公司薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。

5、公司人力资源部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5个工作日内向人力资源部提出申诉，人力资源部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，并作为股权激励计划解除限售实施的依据。

## 第七条 考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象限制性股票解除限售前一会计年度。

### 2、考核次数

激励计划期间每年度一次。

## 第三章 考核内容

### 第八条 绩效考核指标

公司本次激励计划授予的限制性股票均分三期解除限售。在激励计划存续期内分年度进行绩效考核，以达到绩效考核目标作为激励对象的解除限售条件。

各年度绩效考核目标如下表所示：

#### 一、公司层面业绩考核要求

##### 1、首次授予的业绩考核

本激励计划在 2018 年-2020 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。本激励计划首次授予的限制性股票解除限售的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	2018 年净利润不低于 2.5 亿元
第二个解除限售期	2019 年净利润不低于 3 亿元
第三个解除限售期	2020 年净利润不低于 3.75 亿元

注：上述“净利润”指标均以双良节能归属于母公司净利润，并剔除本激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

##### 2、预留部分的业绩考核

预留部分若在 2018 年内被授予，考核年度和考核指标按照首次授予限制性股票执行；预留部分若在 2019 年内被授予，限制性股票各年度绩效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	2019 年净利润不低于 3 亿元

第二个解除限售期	2020年净利润不低于3.75亿元
----------	-------------------

注：上述“净利润”指标均以双良节能归属于母公司净利润，并剔除本激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

只有公司满足各年度业绩考核目标，所有激励对象对应考核年度的限制性股票方可解除限售。公司如未满足当年度业绩考核目标的，所有激励对象对应考核年度的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

## 二、个人层面绩效考核要求

激励对象个人考核按照绩效考核办法分年进行考核，根据个人的考核评价得分确定考核格次，原则上考核格次划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次。下列考核评价表适用于激励对象。

绩效评价得分	X≥85分	75分≤X<85分	60分≤X<75分	X<60分
考核格次	优秀	良好	合格	不合格
标准系数	1.0	0.8	0.6	0

个人当年实际解锁额度=标准系数×个人当年计划解锁额度。

若激励对象对应考核年度个人考核格次为良好、合格的，该激励对象当年相应的无法解锁的额度，由公司授予价格进行回购注销；个人考核格次为不合格的，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象限制性股票的当年相应的解锁额度，由公司授予价格进行回购注销。

## 第四章 考核结果的管理

### 第九条 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，保存期限至少为五年，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、考核人应对被考核的激励对象进行客观、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考核人资格。

## 第五章 附则

**第十条** 本办法由董事会负责制定、解释及修改。

**第十一条** 本办法自股东大会审议通过之日起开始实施。

双良节能系统股份有限公司

董事会

二零一八年四月一日