

东方电气股份有限公司

2019年A股限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证东方电气股份有限公司（以下简称“公司”）2019年A股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、中层管理人员及一线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，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，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，保证本激励计划的顺利实施。

二、考核原则

1. 依法合规原则。本激励计划及相关方案必须符合国务院国资委和中国证监会颁布的各项法律法规等要求，按国务院国资委审定批准方案实施。

2. 公平公正原则。本激励计划实施的考核评价必须坚持公正、公开、公平，严格按照本办法确定的考核规则对考核对象的工作业绩进行评价。

3. 业绩导向原则。本激励计划实施必须与激励对象工作业绩、工作贡献挂钩，切实推动管理绩效、提高经营业绩，实现公司利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干。

四、考核机构

1. 董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织本激励计划的考核实施工作。

2. 公司人力资源部会同董事会办公室、资产财务部及有关部门做好本激励计划考核实施具体方案的拟定、汇报工作，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及考核结果的审核。

五、考核指标

（一）公司层面业绩考核

本激励计划首次授予的限制性股票，在 2020-2022 年的 3 个会计年度中，分年度进行绩效考核并解除限售，每个会计年度考核一次，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 2018 年净利润为基数，2020 年净利润复合增长率不低于 10% 且不低于同行业平均业绩； (2) 2020 年净资产收益率不低于 4%且不低于同行业平均业绩； (3) 2020 年 Δ EVA 为正。
第二个解除限售期	(1)以 2018 年净利润为基数，2021 年净利润复合增长率不低于 10% 且不低于同行业平均业绩； (2) 2021 年净资产收益率不低于 4.5%且不低于同行业平均业绩； (3) 2021 年 Δ EVA 为正。
第三个解除限售期	(1)以 2018 年净利润为基数，2022 年净利润复合增长率不低于 10% 且不低于同行业平均业绩； (2) 2022 年净资产收益率不低于 5%且不低于同行业平均业绩； (3) 2022 年 Δ EVA 为正。

若预留部分在 2019 年授出，则预留部分业绩考核目标与首次授予一致；若预留部分在 2020 年授出，则预留部分各年度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 2018 年净利润为基数，2021 年净利润复合增长率不低于 10% 且不低于同行业平均业绩； (2) 2021 年净资产收益率不低于 4.5%且不低于同行业平均业绩； (3) 2021 年 Δ EVA 为正。
第二个解除限售期	(1)以 2018 年净利润为基数，2022 年净利润复合增长率不低于 10% 且不低于同行业平均业绩； (2) 2022 年净资产收益率不低于 5%且不低于同行业平均业绩； (3) 2022 年 Δ EVA 为正。
第三个解除限售期	(1)以 2018 年净利润为基数，2023 年净利润复合增长率不低于 10% 且不低于同行业平均业绩； (2) 2023 年净资产收益率不低于 5.5%且不低于同行业平均业绩； (3) 2023 年 Δ EVA 为正。

注：①上述“净利润”指标均指归属于上市公司股东的净利润；“净资产收益率”均指加权平均净资产收益率。

②在股权激励计划有效期内，如公司有增发、配股等事项导致净资产变动的，考核时剔除该事项所引起的净资产变动额及其产生的相应收益额（相应收益额无法准确计算的，可按扣除融资成本后的实际融资额乘以同期国债利率计算确定）。

（二）个人层面绩效考核

本激励计划有效期内，对所有激励对象个人业绩考核按公司现行年度考核管理办法执行，由人力资源部根据公司及其所属企业对激励对象年度业绩考核得分，

提出考核年度综合考评结果建议，报薪酬与考核委员会审定，并依照审定结果确定其解除限售比例。

考核结果共有优秀、良好、称职、基本称职、不称职五个等次。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为优秀、良好和称职的，则上一年度激励对象个人绩效为“考核合格”；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为基本称职、不称职的，则上一年度激励对象个人绩效为“考核不合格”。

考核等级	A	B	C	D	E
得分区间	90~100	80~90	70~80	60~70	60分以下
考核结论	优秀	良好	称职	基本称职	不称职
	考核合格			考核不合格	

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的前一会计年度。

2. 考核次数

本激励计划实施期间每年度一次。

七、考核程序

1. 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具体的考核工作，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。

2. 薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售资格及解除限售数量。

八、考核结果反馈及应用

1. 被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会或薪酬与考核委员会委托人力资源部在考核结束 30 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 10 个工作日内向薪酬与考核委员会提出申诉，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. 考核结果是限制性股票解除限售的依据。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（审议回购的董事会决议公

告前 1 个交易日公司标的股票交易均价)的孰低值予以回购并注销。若某个激励对象上一年度个人绩效考核合格,则该激励对象个人当期限制性股票可全部解除限售。若某个激励对象上一年度个人绩效考核不合格,公司将以授予价格和回购时股票市场价格(审议回购的董事会决议公告前 1 个交易日公司标的股票交易均价)的孰低值回购并注销该激励对象当期限制性股票。

九、考核结果归档

1. 考核结束后,人力资源部须保留绩效考核所有考核结论。
2. 为保证绩效考核的有效性,绩效记录不允许涂改,若需重新修改或重新记录,须当事人签字确认。
3. 绩效考核结果作为保密资料归档保存。

十、附则

1. 本办法由公司人力资源部负责解释。
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。

东方电气股份有限公司董事会

2019 年 9 月 5 日