

宁波热电股份有限公司

2019 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证宁波热电股份有限公司（以下简称“公司”）2019 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“激励计划”）的顺利实施，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、高级管理人员及其他核心管理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

进一步完善宁波热电股份有限公司的法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，保证股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

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业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高工作绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于本次激励计划所确定的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员及其他核心管理人员。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对所有激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

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

1、授予时考核条件

本激励计划授予限制性股票的业绩条件为：

- (1) 2018 年营业收入长率不低于 10%，且不低于对标企业 50 分位值水平；
- (2) 2018 年净资产收益率不低于 4.0%，且不低于对标企业 50 分位值水平；
- (3) 2018 年主营业务收入占营业收入比重不低于 90%。

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 2020-2022 年的 3 个会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售，每个会计年度考核一次，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条件如下表所示：

解除限售期	业绩考核条件
第一个解除限售期	① 以 2018 年营业收入为基数，2020 年营业收入增长率不低于 20%，且不低于对标企业 75 分位值水平； ② 2020 年净资产收益率不低于 5.09%，且不低于对标企业 75 分位值水平； ③ 2020 年主营业务收入占营业收入比重不低于 90%。
第二个解除限售期	① 以 2018 年营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 40%，且不低于对标企业 75 分位值水平； ② 2021 年净资产收益率不低于 6.08%，且不低于对标企业 75 分位值水平； ③ 2021 年主营业务收入占营业收入比重不低于 90%。
第三个解除限售期	① 以 2018 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 60%，且不低于对标企业 75 分位值水平； ② 2022 年净资产收益率不低于 6.74%，且不低于对标企业 75 分位值水平； ③ 2022 年主营业务收入占营业收入比重不低于 90%。

注：（1）以上“净资产收益率”指加权平均净资产收益率。

（2）上述公司 2018 年度净资产收益率及营业收入的基数值，以包含公司 2019 年实施发行股份购买资产暨关联交易所带来的增加值作为计算依据，同时剔除相关子公司土地、房屋的拆迁补偿、可供出售金融资产的处置收益对净利润的影响，以及剔除因收购参股公司宁波久丰热电有限公司而增加的净资产和该公司以后年度的权益法投资收益。根据上述口径计算得出公司 2018 年度净资产收益率为 4.20%，营业收入增长率为 10.28%。

（3）若公司未来发生通过发行股份或使用现金购买控股股东资产的行为，则应剔除因该等行为所带来的对公司业绩考核及费用的影响。同时，未来公司获得的土地、房屋的拆迁补偿款或出让净收益均不计入解除限售考核计算范围。

（4）在授予及解除限售年度考核过程中，对标企业样本若出现业务结构发生重大变化或出现业绩偏离幅度过大的样本极值，公司董事会将在考核时剔除或更换样本。

若当期公司业绩考核达标，则激励对象获授的限制性股票按照本计划的规定解除限售。若当期公司业绩考核未达标，则公司按照本计划的规定以授予价格回

购注销对应考核年度所有激励对象已获授的限制性股票。

（二）激励对象个人层面考核

激励对象按照公司《考核管理办法》分年进行考核，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，考核评价参考如下：

激励对象个人考核评价表

考评结果	优秀 (A)	良好 (B)	达标 (C)	不合格 (D)
标准系数	1.0	0.9	0.8	0

个人当年实际解除限售额度 = 标准系数 × 个人当年计划解除限售额度。当年度激励对象未能解除限售的限制性股票由公司按授予价格回购注销。

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考核一次。

七、考核程序

1、公司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。

2、公司董事会薪酬与考核委员会对绩效考核报告进行审议并做出决议。

八、考核结果管理

1、考核结果反馈及申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

被考核对象如对自己的考核结果有异议，首先应通过双方的沟通来解决。如无法妥善解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申提出诉，薪酬考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

2、考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档案保存，保存期限不少于5年。

九、附则

1、本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

宁波热电股份有限公司董事会

二〇一九年十一月六日

