

福建龙马环卫装备股份有限公司

2015 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

福建龙马环卫装备股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步完善公司治理结构，健全公司激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司高级管理人员、经营管理团队和核心骨干人员诚信勤勉地开展工作，促进公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，制定了《福建龙马环卫装备股份有限公司 2015 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划》”）。为了配合《激励计划》的实施，公司根据《中华人民共和国公司法》、中国证监会《上市公司股权激励管理办法（试行）》、《股权激励有关事项备忘录 1 号》、《股权激励有关事项备忘录 2 号》、《股权激励有关事项备忘录 3 号》及其他有关法律、法规、规范性文件及《福建龙马环卫装备股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订本办法。

一、考核目的

为完善公司法人治理结构和薪酬体系，建立有效的激励与约束机制，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

坚持公平、公正、公开的原则，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，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核职责分工

- 1、公司董事会负责制定与修订本办法，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及监督考核结果的执行情况。
- 2、公司人力资源部、财务部、证券事务部等相关部门在薪酬与考核委员会的领导下组成工作小组，负责相关数据的收集和整理，并对激励对象的考核分数

进行计算，汇总考核结果的相关材料。工作小组应对相关数据及汇总材料的真实性和可靠性负责。

3、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。

四、考核范围

本办法的考核范围为《激励计划》确定的激励对象，具体包括以下几类：

- 1、公司董事、高级管理人员（不包括独立董事、监事）；
- 2、中层管理人员；
- 3、核心技术（业务）人员；
- 4、控股子公司的核心骨干。

以上激励对象中，所有激励对象必须在本计划的考核期内在本公司（含控股子公司）任职并已与公司或公司的控股子公司签署劳动合同。

五、绩效考核评价指标及标准

激励对象获授的权益能否解锁将根据公司激励对象两个层面的考核结果共同确定。

1、公司层面业绩考核

首次授予的限制性股票解锁的业绩条件如下：

解锁安排	解锁业绩条件	解锁比例
第一次解锁	以 2014 年净利润为基数，2015 年净利润增长率不低于 20%	40%
第二次解锁	以 2014 年净利润为基数，2016 年净利润增长率不低于 55%	30%
第三次解锁	以 2014 年净利润为基数，2017 年净利润增长率不低于 110%	30%

预留部分限制性股票解锁的业绩条件如下：

解锁安排	解锁业绩条件	解锁比例
第一次解锁	以 2014 年净利润为基数，2016 年净利润增长率不低于 55%	50%
第二次解锁	以 2014 年净利润为基数，2017 年净利润增长率不低于 110%	50%

以上“净利润增长率”以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为计算依据。

在锁定期内，各年度归属于上市公司股东的净利润及归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于授予日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。

若限制性股票的解锁条件达成，激励对象持有的限制性股票按照本计划规定比例逐年解锁；反之，若解锁条件未达成，则公司按照本计划相关规定，以授予价格加上银行同期贷款利率计算的利息回购限制性股票并注销（按日计算，下同）。

2、激励对象层面综合考评

（1）考核方法与考核标准

个人绩效考核主要依据公司现行的绩效管理体系要求，以被考核人员所在岗位业绩指标及其年度业绩完成情况或年度业绩评价情况为基础，对激励对象进行考核评估。

个人当月绩效与部门当月绩效考核挂钩，部门当月绩效与公司当月销售业绩挂钩。计算方式为：个人当年度绩效评估得分=（月度绩效考核得分+年度综合评估得分）/2。

个人年度综合评估维度如下：

考核维度	考核项目
工作业绩	部门业绩指标
	个人业绩指标
	超额任务指标
	突出贡献值
工作能力	领导决策能力
	组织协调能力
	创新学习能力
	团队建设能力
工作态度	上级评价
	同级评价
	下属评价

（2）激励对象评价等级与可解锁比例：

根据激励对象年度绩效评估结果进行评价，绩效评估结果与当年可解锁股数比例相关，具体如下表：

考核结果	80分（含）以上	60分（含）-80分	60分以下
解锁比例	100%	80%	0%

若解锁期内公司业绩考核达到解锁条件，激励对象个人解锁比例为其个人考核结果对应的解锁比例，该比例与100%之差的部分，即激励对象个人未解锁的部分，由公司按照本计划相关规定，以授予价格加上银行同期贷款利率计算的利息回购限制性股票并注销。

六、考核期间与次数

- 1、考核期间：激励对象解锁限制性股票的前一会计年度。
- 2、考核次数：限制性股票激励计划期间每年度考核一次。

七、考核程序及考核结果的反馈、应用

1、每一考核年度由公司根据公司年度经营计划、被考核人员所在岗位职责、被考核人员年度业绩完成情况，通过与被考核对象的互动，确定被考核人员当年的绩效评估结果，报董事会薪酬与考核委员会备案。

2、每年度末至下年度初期，由人力资源部针对个人层面的月度绩效考核进行汇总，并组织激励对象进行年度综合评估会议，由考核工作小组参与评估，主要采取个人述职、维度评分等方式综合评定，形成年度绩效考核报告上报董事会薪酬与考核委员会审核。

3、公司财务部、人力资源部与审计部在每一年度结束后汇总公司层面的绩效指标考核数据，由考核工作小组负责具体考核操作，形成年度绩效考核报告上报董事会薪酬与考核委员会审核。

4、考核工作小组将考核结果反馈给各考核对象，如被考核对象对考核结果有异议，可在考核结果反馈之日起5个工作日内向考核工作小组提出申诉，考核工作小组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，可根据复核结果对考核结果提出修正建议，提交董事会薪酬与考核委员会确定最终考核结果。考核结果将由董事会存档，并作为股权激励计划解锁实施的依据。

八、附则

- 1、本办法由董事会薪酬与考核委员会负责制订、解释及修订。
- 2、本办法自公司股东大会审议通过之日起生效。

福建龙马环卫装备股份有限公司

董事会

2015年6月23日