

旺能环境股份有限公司

2019 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证公司限制性股票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、公司（含子公司）核心管理人员及核心岗位员工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，现根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规和规范性文件，以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本办法。

一、考核目的

本办法的目的是进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司薪酬及激励约束机制，保证公司 2019 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）的顺利实施，确保公司战略目标和经营目标的实现，从而促进公司持续、健康、高速发展。

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，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

《旺能环境股份有限公司 2019 年限制性股票激励计划（草案）》所确定的激励对象，包括公司董事（独立董事除外）、部分高级管理人员、公司（含子公司）核心管理人员及公司董事会认为应当激励的核心岗位员工。

四、考核机构

- 1、董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。
- 2、公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。
- 3、公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

4、公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划的首次授予限制性股票的解除限售考核年度为2019-2021年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期		业绩考核指标	可解除限售股票比例	
首次授予的限制性股票	第一个解除限售期	以 2018 年净利润为基数，2019 年净利润增长率不低于 30%。	40%	
	第二个解除限售期	以 2018 年净利润为基数，2020 年净利润增长率不低于 45%。	30%	
	第三个解除限售期	以 2018 年净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 60%。	30%	
预留的限制性股票	若预留的限制性股票在 2019 年年报披露前完成授予登记	第一个解除限售期	以 2018 年净利润为基数，2019 年净利润增长率不低于 30%。	40%
		第二个解除限售期	以 2018 年净利润为基数，2020 年净利润增长率不低于 45%。	30%
		第三个解除限售期	以 2018 年净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 60%。	30%
	若预留的限制性股票在 2019 年年报披露后完成授予登记	第一个解除限售期	以 2018 年净利润为基数，2020 年净利润增长率不低于 45%。	50%
		第二个解除限售期	以 2018 年净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 60%。	50%

注：净利润考核指标均以归属于上市公司股东的净利润并剔除本激励计划实施影响的数值作为计算依据。

若限制性股票的解除限售条件达成，激励对象持有的限制性股票按照本计划规定比例申请解除限售；若公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按照本计划相关规定，以回购价格回购限制性股票并注销。

2、个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部相关评价制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“S”、“A”、“B”、“C”、“D”五个等级，分别对应解除限售系数如下表所示：

考核等级	S	A	B	C	D
解除系数	100%		70%	0%	

若公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际解除限售额度=个人层面标准系数×个人当年计划解除限售额度。未能解除限售的当期限制性股票份额，由公司按照本计划相关规定，以回购价格回购限制性股票并注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象申请限制性股票解除限售的前一会计年度。

2、考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2019-2021 年三个会计年度，每年考核一次。

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，并在此基础上形成考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

2、董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象的解除限售资格及数量。

八、考核结果的应用

1、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

2、激励对象上一年度考核达标后才具备限制性股票当年度的解除限售资格

九、考核结果管理

1、考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在

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保存。

十、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

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。

旺能环境股份有限公司董事会

2019年11月18日