

# 烟台龙源电力技术股份有限公司

## 2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证烟台龙源电力技术股份有限公司（以下简称“公司”）股权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、中层管理人员及核心技术（业务）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，保证公司股权激励计划的顺利实施。

### 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，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于参与公司限制性股票激励计划的所有激励对象。

### 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，并负责对公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干等激励对象进行考核。

### 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。

#### 1、公司层面业绩考核要求

本计划授予的限制性股票，在解除限售期的三个会计年度（2021-2023）中，分年度进行业绩考核并解除限售，以达到业绩考核目标作为限制性股票解除限售的条件。

本计划授予的限制性股票各解除限售期的公司业绩要求为：

解除限售期	业绩考核条件
第一个解除限售期	(1)以2019年营业收入为基数,2021年营业收入增长率不低于10%,且不低于对标企业75分位值; (2)2021年净资产收益率不低于1.60%,且不低于对标企业75分位值; (3)2021年EVA达到集团公司下达的考核目标。
第二个解除限售期	(1)以2019年营业收入为基数,2022年营业收入增长率不低于35%,且不低于对标企业75分位值; (2)2022年净资产收益率不低于2.60%,且不低于对标企业75分位值; (3)2022年EVA达到集团公司下达的考核目标。
第三个解除限售期	(1)以2019年营业收入为基数,2023年营业收入增长率不低于60%,且不低于对标企业75分位值; (2)2023年净资产收益率不低于5.50%,且不低于对标企业75分位值; (3)2023年EVA达到集团公司下达的考核目标。

注:1、上述解除限售业绩考核指标中“净资产收益率”为扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率。

2、在本激励计划有效期内,若公司实施公开发行或非公开发行等影响净资产的行为,则新增加的净资产和对应的净利润在业绩考核时不计入本激励计划有效期内净资产和净利润增加额的计算。

由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。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,由公司按照本计划以授予价格和回购时股票市场价格(董事会审议回购前1个交易日公司标的股票交易均价)孰低值予以回购注销。

## 2、激励对象个人层面考核

根据公司制定的《烟台龙源电力技术股份有限公司2020年限制性股票激励计划考核管理办法》,薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,并依照激励对象的业绩完成率确定其解除限售比例,个人当年实际可解除限售数量=个人层面解除限售比例×个人当年计划解除限售数量。

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为A/B/C档,则上一年度激励对象个人绩效考核“合格”,激励对象可按照本计划规定的比例分批次解除限售。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为D档,则上一年度激励对象个人绩效考核为“不合格”,公司将按照限制性股票激励计划的规定,回购该激励对象当期限制性股票额度,由公司按照本计划以授予价格和回购时股票市场价格(董事会审议回购前1个交易日公司标的股票交易均价)孰低值予以回购注销。

考核等级	A-优秀	B-良好	C-一般	D-较差
解除限售比例	100%		80%	0%

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象获授限制性股票解除限售的前一会计年度。

### 2、考核次数

限制性股票激励期间计划年度每年度一次。

## 七、考核程序

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。

## 八、考核结果管理

### 1、考核结果反馈与申诉

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工作小组应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

如果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。如无法妥善解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，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。

## 九、附则

1、本办法由董事会负责制订、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。

烟台龙源电力技术股份有限公司董事会

2020 年 11 月 29 日