

东华工程科技股份有限公司

2019 年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）

为保证东华工程科技股份有限公司（以下简称“公司”）2019 年限制性股票激励计划（以下简称“本计划”）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、核心技术（业务）骨干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

- 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、财务资产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、绩效考评评价指标及标准

本计划授予的限制性股票，在解除限售期的四个会计年度（2020-2023）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。

（一）公司层面业绩考核要求

解除限售期	业绩考核条件
第一个解除限售期	（1）2020年净资产收益率不低于8%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业75分位值水平；（2）以2018年业绩为基数，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水平或对标企业75分位值水平；（3）2020年应收账款周转率不低于5次，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业75分位值水平；（4）2020年经济增加值改善值 Δ EVA大于零。
第二个解除	（1）2021年净资产收益率不低于8.2%，且不低于同行业平均业绩水平或

限售期	对标企业75分位值水平；（2）以2018年业绩为基数，2021年净利润复合增长率不低于10.5%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业75分位值水平；（3）2021年应收账款周转率不低于5次，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业75分位值水平；（4）2021年经济增加值改善值 Δ EVA大于零。
第三个解除限售期	（1）2022年净资产收益率不低于8.5%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业75分位值水平；（2）以2018年业绩为基数，2022年净利润复合增长率不低于11%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业75分位值水平；（3）2022年应收账款周转率不低于5次，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业75分位值水平；（4）2022年经济增加值改善值 Δ EVA大于零。
第四个解除限售期	（1）2023年净资产收益率不低于9%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业75分位值水平；（2）以2018年业绩为基数，2023年净利润复合增长率不低于12%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业75分位值水平；（3）2023年应收账款周转率不低于5次，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业75分位值水平；（4）2023年经济增加值改善值 Δ EVA大于零。

注：上述授予及解除限售业绩中“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，“净资产收益率”为扣除非经常性损益的加权平均净资产收益率，计算上述考核指标均不含因实施激励计划产生的激励成本。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）激励对象个人层面考核

本计划有效期内，薪酬与考核委员会按公司现行年度考核管理办法对所有激励对象个人业绩考核。考核结果共有优秀、良好、合格、不合格四个等级。具体如下：

考核等级	A级（优秀）	B级（良好）	C级（合格）	D级（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

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

（一）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十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。

（二）考核结果的运用

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。

激励对象个人绩效考核结果与其获授的限制性股票当期可解锁数量挂钩，激励对象个人当年实际可解除限售数量=标准系数×个人当年计划解除限售额度。具体如下：

考核等级	A级（优秀）	B级（良好）	C级（合格）	D级（不合格）
标准系数	1	0.85	0.5	0

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 A/B/C 档，则激励对象当期限制性股票可按上述规定的比例解除限售。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 D 档，则激励对象当期限制性股票全部不得解除限售。因激励对象个人绩效考核原因其当期全部或部分限制性股票未能解除限售的，公司将按本计划予以回购注销，回购价格为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）的孰低值。

（三）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。

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。

东华工程科技股份有限公司董事会
二〇一九年十二月二日