



证券代码：000528

证券简称：柳 工

公告编号：2018-59

广西柳工机械股份有限公司 2018 年限制性股票激励考核办法

本公司及董事会全体成员保证信息披露内容的真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

广西柳工机械股份有限公司于 2018 年 12 月 27~28 日召开的第八届董事会第十五次会议审议通过了《广西柳工机械股份有限公司 2018 年限制性股票激励考核办法》。

该办法尚须提交公司 2019 年第一次临时股东大会审议批准。

二〇一八年十二月

广西柳工机械股份有限公司

2018 年限制性股票激励考核办法

广西柳工机械股份有限公司（以下简称“柳工”或“公司”）为了建立与公司业绩和长期战略紧密挂钩的激励机制，完善整体薪酬结构体系，为公司业绩长期持续发展奠定人力资源竞争优势，特制定《广西柳工机械股份有限公司限制性股票激励计划（草案）》（“限制性股票激励计划”）。为保证上述激励计划顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规及《公司章程》的相关规定，制定限制性股票激励计划实施考核办法。

一、总则

（一）目的

进一步完善公司治理结构，健全公司激励与约束机制，保证限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的激励作用，进而实现公司的可持续发展和为股东带来更高效更持续的回报。

（二）原则

考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的工作业绩进行客观的评价，实现股权激励与本人工作业绩、行为表现紧密结合。

（三）考核对象

本办法适用于限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，范围包括所有接受限制性股票授予的董事（不含外部董事及独立董事）、高级管理人员、经公司董事会认定的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的核心业务、技术和管理骨干、技能能手以上的技能专家。

二、考核组织职责权限

（一）公司董事会负责制定与修订本办法，并授权公司董事会薪酬与考核委员会负责考核工作；

（二）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导与审核考核工作；

(三) 由薪酬与考核委员会授权公司人力资源部负责具体实施考核工作，薪酬与考核委员会对考核过程进行指导与监督；

(四) 公司人力资源部、财务部等相关业务部门负责考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

三、考核范围

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象。

四、考核体系

考核结果会影响激励对象个人可被授予的、解锁的限制性股票的比例。若公司未满足某一年度公司层面业绩考核要求的，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，由公司回购注销或根据《公司法》相关规定予以处理。

(一) 公司层面业绩考核

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	2019 年基本每股收益不低于 0.61 元/股，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值；以 2017 年扣除非经常性损益后的净利润为基数，2019 年扣除非经常性损益后的净利润增长率不低于 200.84%，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值；营业利润占利润总额比重不低于 75%。
第二个解除限售期	2020 年基本每股收益不低于 0.67 元/股，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值；以 2017 年扣除非经常性损益后的净利润为基数，2020 年扣除非经常性损益后的净利润增长率不低于 230.85%，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值；营业利润占利润总额比重不低于 75%。
第三个解除限售期	2021 年基本每股收益不低于 0.74 元/股，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值；以 2017 年扣除非经常性损益后的净利润为基数，2020 年扣除非经常性损益后的净利润增长率不低于 263.89%，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值；营业利润占利润总额比重不低于 75%。

预留部分的限制性股票各年度绩效考核目标如下表所示：

预留部分 解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	2019年基本每股收益不低于0.61元/股，且不低于同行业平均水平或对标企业75分位值；以2017年扣除非经常性损益后的净利润为基数，2019年扣除非经常性损益后的净利润增长率不低于200.84%，且不低于同行业平均水平或对标企业75分位值；营业利润占利润总额比重不低于75%。
第二个解除限售期	2020年基本每股收益不低于0.67元/股，且不低于同行业平均水平或对标企业75分位值；以2017年扣除非经常性损益后的净利润为基数，2020年扣除非经常性损益后的净利润增长率不低于230.85%，且不低于同行业平均水平或对标企业75分位值；营业利润占利润总额比重不低于75%。
第三个解除限售期	2021年基本每股收益不低于0.74元/股，且不低于同行业平均水平或对标企业75分位值；以2017年扣除非经常性损益后的净利润为基数，2020年扣除非经常性损益后的净利润增长率不低于263.89%，且不低于同行业平均水平或对标企业75分位值；营业利润占利润总额比重不低于75%。

注 1：上述财务指标均以公司当年度经审计并公告的财务报告为准。

注 2：同行业指中国证监会行业分类标准中属于“专用设备制造业”的上市公司。对标企业样本公司选取中国证监会行业分类标准中属于“专用设备制造业”的上市公司。在年度考核过程中对标企业样本若出现主营业务发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本值，则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本。

注 3：以上“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润（扣除股权激励费用的影响）。

注 4：在股权激励有效期内，在计算每股收益时，若公司当年实施公开发行或非公开发行等行为，新增加的股本可不计入当年以及未来年度股本增加额的计算。

由本次限制性股票激励产生的激励成本将在经常性损益中列支。若解除限售条件未达成，则由公司按照本激励计划相关规定，以授予价格加上银行同期存款利息进行回购注销或根据《公司法》相关规定予以处理。

根据国资监管部门的相关规定，上市公司授予激励对象股权时的业绩目标水平及激励对象行使权利时的业绩目标水平应对照同行业平均业绩（或对标企业业绩）水平。按照中国证监会行业分类标准，柳工属于“专用设备制造业”，公司对标企业选取与柳工主营业务较为相似的，

且综合实力、盈利能力、资产规模等方面的 A 股上市公司，同时考虑经营结构稳定性和经营规模可比性等，剔除了变动幅度异常样本后，选取以下 6 家上市公司作为本期激励计划授权及解除限售的业绩考核指标对标公司：

证券代码	证券简称
600031.SH	三一重工
000157.SZ	中联重科
000425.SZ	徐工机械
600761.SH	安徽合力
000680.SZ	山推股份
002097.SZ	山河智能

在年度考核过程中同行业或对标企业样本若出现主营业务发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值，则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本。

公司董事会有权根据公司战略、市场环境等相关因素，对上述业绩指标和水平进行调整和修改。由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。

（二）个人层面绩效考核

1、考核内容

公司倡导高绩效导向的文化，对考核对象的工作业绩和行为表现进行客观评价，促进公司与考核对象绩效的持续改善和提升。

2、考核项目与指标

激励对象在考核期内发生岗位变动的，考核指标跟随岗位变动。年终统计时，前后岗位按照时间段确定权重汇总计算考核分值。调动到新岗位有过渡期的，过渡期时间应予扣除。

3、考核等级及评价标准

考核等级	评价标准
------	------

优秀 (A)	按既定节点完成或提前完成工作目标,符合全部关键衡量指标,并有关键衡量指标以外的业绩突破或对既往的工作有突破性的改进;具有非常出色的行为表现
良好 (B)	按既定节点完成或提前完成工作目标,符合全部关键衡量指标;具有较为出色的行为表现
胜任 (C)	按既定节点完成或工作目标,基本符合大多数关键衡量指标。具有较好的行为表现
不胜任 (D)	主要因主观或外界客观特殊原因导致工作目标只是部分完成,或正在开展;行为表现较差

4、考核期间与次数

被考核人获授或解锁限制性股票的前一会计年度。获授限制性股票全部解锁或回购前,考核每年进行一次。

5、考核流程

公司人力资源部等相关部门负责具体考核操作,根据被考核人年度工作业绩目标完成情况 & 行为表现情况进行评估,并形成被考核人年度绩效考核结果。其中,董事、高级管理人员的年度考核结果需报公司董事会薪酬与考核委员会备案。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被考核人的限制性股票的授予、解锁资格及数量。

6、考核结果的运用

在授予前一年度,个人绩效考核等级为不合格的激励对象不能参与限制性股票的授予。

在解除限售期内,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。

若激励对象某一授予或解锁时点上一年度业绩考核结果为胜任及以上,则其当期个人绩效表现达到授予条件或解锁条件,在满足其他授予条件下,对应部分的限制性股票被授予或解锁;若激励对象的年度绩效考核结果为不胜任,则对应部分的限制性股票未达到授予条件或解锁条件,取消授予或不得解锁当期应解锁的限制性股票。考核等级及对应标准系数如下表:

考核结果	合格			不合格
	优秀 (A)	良好 (B)	胜任 (C)	不胜任 (D)
标准系数	1.0	1.0	1.0	0

考核等级按照公司年度绩效考核方法,实行强制分布,其中 A 比例为前 5%,B 比例为 15%,C 比例为 75%,D 比例为后 5%。

7、考核程序

公司人力资源部在董事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。董事会根据考核报告确定被激励对象的解除限售资格及数量。

五、考核结果管理

(一) 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,被考核对象可向董事会申诉,董事会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

(二) 考核结果归档

考核结束后,考核结果作为保密资料归档保存。

六、附则

本办法自公司股东大会审议通过之日起施行,由公司董事会负责解释及修订。

广西柳工机械股份有限公司董事会

2018 年 12 月 28 日