

河南神火煤电股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证河南神火煤电股份有限公司（以下简称“神火股份”或“公司”）2021 年 A 股限制性股票激励计划（简称“本次股权激励计划”）的顺利实施，进一步完善公司法人治理结构，建立健全激励约束机制，根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《国务院关于印发〈改革国有资本授权经营体制方案〉的通知》（国发【2019】9 号）、《上市公司股权激励管理办法》（证监会令第 148 号）、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》（国资发分配【2006】175 号）、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》（国资发分配【2008】171 号）等有关法律、法规和《河南神火煤电股份有限公司章程》及《河南神火煤电股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）》，并结合公司实际情况，制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立健全激励约束相结合的分配机制，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，激励公司高级管理人员、核心管理人员与核心技术人员诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩的稳步提升，确保实现公司发展战略和经营目标的实现，释放企业内在活力，促进公司健康可持续发展。

二、考核原则

（一）依法合规原则。本激励计划及相关方案必须符合有关各项法律法规要求，按国有资产监督管理部门审定批准的方案实施。

（二）公平公正原则。本激励计划及相关方案实施的考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法对考核对象的工作业绩、能力、态度等进行评价。

（三）业绩导向原则。本激励计划及相关方案实施必须与激励对象工作业绩、工作贡献挂钩，以实现本次股权激励计划与激励对象工作绩效、价值贡献紧密结合，从而切实推动提高管理绩效，建立长效激励机制，实现公司价值与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于公司《河南神火煤电股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）》所确定的激励对象，包括公司高级管理人员、核心管理人员与核心技术人员。

四、考核机构及职责分工

（一）公司董事会负责本次股权激励计划的实施，并授权公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作；

（二）公司经营考核和人力资源管理部门负责具体实施考核工作，公司经营管理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、准确性和可靠性负责；

（三）公司人力资源管理部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，公司董事会薪酬与考核委员会对考核过程进行指导与监督。

（四）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核。

五、考核指标

（一）公司层面业绩考核要求

1、授予时的业绩指标达标

（1）2019 年度每股分红不低于对标公司 50 分位值；

（2）2019 年度净利润不低于近三年平均业绩水平且不低于上一年度业绩水平；

（3）2019 年度主营业务收入占比不低于 95%。

2、行权时的业绩考核指标

（1）本计划限制性股票解除限售期公司业绩考核目标如下：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	2022 年每股分红不低于 0.1 元/股，且不低于同行业对标企业 75 分位值水平； 2022 年与 2019 年净利润相比增长率不低于 10%，且不低于同行业对标企业 75 分位值水平； 2022 年主营业务收入占比不低于 95%。
第二个解除限售期	2023 年每股分红不低于 0.15 元/股，且不低于同行业对标企业 75 分位值水平； 2023 年与 2019 年净利润相比增长率不低于 15%，且不低于同行业对标企业 75 分位值水平； 2023 年主营业务收入占比不低于 95%。
第三个解除限售期	2024 年每股分红不低于 0.2 元/股，且不低于同行业对标企业 75 分位值水平； 2024 年与 2019 年净利润相比增长率不低于 20%，且不低于同行业对标企业 75 分位值水平； 2024 年主营业务收入占比不低于 95%。

3、对标公司选取

按照中国证监会行业分类标准，公司所属行业为“有色金属冶炼和压延加工业”，选取主营类型相近、资产规模及运营模式类似的 25 家 A 股上市公司作为行业对标企业，对标企业名称如下：

序号	证券代码	证券简称
1	000612. SZ	焦作万方
2	601388. SH	怡球资源
3	002540. SZ	亚太科技
4	600888. SH	新疆众和
5	601702. SH	华峰铝业
6	605208. SH	永茂泰
7	002996. SZ	顺博合金
8	600403. SH	大有能源
9	603115. SH	海星股份
10	002988. SZ	豪美新材
11	002578. SZ	闽发铝业
12	300828. SZ	锐新科技
13	300328. SZ	宜安科技
14	002824. SZ	和胜股份
15	300337. SZ	银邦股份
16	600768. SH	宁波富邦
17	603876. SH	鼎胜新材
18	002806. SZ	华锋股份
19	002160. SZ	常铝股份
20	002379. SZ	宏创控股

21	600121. SH	郑州煤电
22	600595. SH	*ST 中孚
23	002501. SZ	*ST 利源
24	003038. SZ	鑫铂股份
25	000807. SZ	云铝股份

若在年度考核过程中，对标企业主营业务发生重大变化，与公司的产品和业务不再具备相关性，则由公司董事会根据股东大会授权剔除或更换相关样本。公司董事会可根据公司战略、市场环境等因素，对上述业绩指标和水平进行调整，但相应调整需报国有资产监督管理部门备案。

（二）个人层面业绩考核要求

根据公司制定的《2021 年限制性股票激励计划管理办法》，激励对象只有在相应考核年度绩效考核满足条件的前提下，才能部分或全额解除限售当期限制性股票，解除限售比例依据激励对象个人绩效考核结果确定，具体以公司与激励对象签署的《限制性股票授予协议书》约定和年度岗位业绩考核结果为准。原则上绩效评价结果划分为 A、B、C、D 四个等级，个人考核标准系数具体见下表：

考核结果	A	B	C	D
	70 分—100 分（含 70 分）	60 分—70 分（含 60 分）	60 分以下	
可行权系数	1.0	0.8	0	

（三）激励对象当期解除限售额度计算方法

激励对象相应考核年度考核合格后，才具备当期限制性股票的解除限售资格，个人当期实际解除限售额度=个人当

期计划解除限售额度 $\times$ 单位考核可行权系数 $\times$ 个人考核可行权系数。

（四）公司当年未满足设定的权益生效（解锁）业绩目标的或激励对象绩效考核评价不合格的，当年计划解锁的限制性股票不得解除限售，由公司按照授予价格与股票市价的较低者回购注销。

（五）公司高级管理人员获授权益的行权或兑现，要与任期考核结果挂钩，任期考核不合格或者经济责任审计中发现经营业绩不实、国有资产流失、经营管理失职以及存在重大违法违规违纪行为，相关责任人任期内已经行权的权益应当退回，由此获得的股权激励收益应当上交公司。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

考核周期为一个完整的会计年度。以本次股权激励计划公告日前一会计年度作为授予条件的考核年度，以激励对象获授或解除限售限制性股票的前一会计年度作为各次行权条件的考核年度。

（二）考核次数

本次股权激励计划实施期间每年度考核一次。

七、考核程序

公司经营考核和人力资源管理部门在公司董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作并保存考核结果，在此基础上形成绩效考核报告提交董事会薪酬与考核委员会审核。

八、考核结果应用

（一）考核指标和结果的修正

考核期内如遇到重大不可抗力因素或特殊原因影响考核对象工作业绩的，公司董事会薪酬与考核委员会可以对偏差较大的考核指标和考核结果进行修正。

（二）考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，公司应在考核工作结束后将考核结果通知考核对象。如果考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的五个工作日内向公司经营考核和人力资源部提出申诉。公司应根据实际情况对其考核结果进行复核并确定最终考核结果。

最终考核结果将作为本次股权激励计划授予或行权的依据。

（三）考核结果归档

1. 考核结束后，本次股权激励计划相关的所有的考核记录及考核结果作为保密资料由公司经营考核和人力资源部负责归档保存，保存期至少为十年。

2. 为保证绩效激励的有效性，考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须由当事人签字。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自本次股权激励计划生效后实施。

（三）如果本办法与相关法律、法规、部门规章及规范

性文件存在冲突，则以相关法律、法规、部门规章及规范性文件规定为准。

河南神火煤电股份有限公司

2021 年 3 月 19 日