

广西梧州中恒集团股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为进一步完善广西梧州中恒集团股份有限公司（以下简称“公司”）的法人治理结构，促进公司建立健全激励与约束相结合的分配机制，充分调动公司董事（独立董事及由公司控股公司以外的人员担任的外部董事除外）、高级管理人员、核心骨干人员，以及对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工的工作积极性，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，提高公司的经营管理水平，培养、建设一支具有较强自主创新能力的高水平人才队伍，促进公司经营业绩平稳快速提升，为股东带来持续的回报，公司拟实施 2021 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，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》、《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）、《企业控股上市公司实施股权激励工作指引》（桂国资发〔2020〕29号）等有关法律、法规和规范性文件，以及《公司章程》、公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司的法人治理结构，促进公司建立健全激励与约束相结合的分配机制，保证公司 2021 年限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥此次限制性股票激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

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，从而提高管理绩效水平，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 2021 年限制性股票激励计划的所有激励对象，包括董事、高级管理人员及核心业务骨干。

四、考核机构

(一) 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。

(二) 公司经营与计划财务部负责收集和提供公司业绩考核指标相关考核数据，董事会薪酬与考核委员会审议无异议后提交董事会审批。

(三) 公司人力资源部负责组织开展公司及二级企业领导班子成员激励对象考核工作，按照相关考核制度完成审批程序。

(四) 公司各所属企业人力资源管理部门负责本企业激励对象考核工作，根据相关考核制度完成相应审批程序后将

本企业激励对象考核结果提交公司人力资源部汇总。

(五) 公司人力资源部收集汇总激励对象考核结果，提交董事会薪酬与考核委员会审核。

(六) 公司董事会负责考核结果的审批(作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事应对考核事项回避表决)。

五、考核指标及标准

(一) 限制性股票授予的业绩条件

2020 年基本每股收益不低于 0.1600 元/股；扣除非经常性损益后的净利润不为负；营业利润占利润总额比重不低于 107%。

若公司未达到上述授予条件，则公司不得授予任何限制性股票；若激励对象未达到上述授予条件，则公司不得向该激励对象授予任何限制性股票。

(二) 本激励计划的解除限售条件

1. 公司层面业绩考核要求

首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	1.2022 年经济增加值 (EVA) 基于 2020 年的增长率不低于 21%； 2.2022 年净利润基于 2020 年的增长率不低于 16.6%，且不低于同行业净利润平均水平或对标企业净利润 75 分位值； 3.2022 年现金分红比例不低于 30%；
第二个解除限售期	1.2023 年经济增加值 (EVA) 基于 2020 年的增长率不低于 33%；

解除限售期	业绩考核目标
	2.2023 年净利润基于 2020 年的增长率不低于 26%，且不低于同行业净利润平均水平或对标企业净利润 75 分位值； 3.2023 年现金分红比例不低于 30%；
第三个解除限售期	1.2024 年经济增加值（EVA）基于 2020 年的增长率不低于 46%； 2.2024 年净利润基于 2020 年的增长率不低于 36%，且不低于同行业净利润平均水平或对标企业净利润 75 分位值； 3.2024 年现金分红比例不低于 30%。

注：以上“净利润”指扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润。

预留部分的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	1.2022 年经济增加值（EVA）基于 2020 年的增长率不低于 21%； 2.2022 年净利润基于 2020 年的增长率不低于 16.6%，且不低于同行业净利润平均水平或对标企业净利润 75 分位值； 3.2022 年现金分红比例不低于 30%；
第二个解除限售期	1.2023 年经济增加值（EVA）基于 2020 年的增长率不低于 33%； 2.2023 年净利润基于 2020 年的增长率不低于 26%，且不低于同行业净利润平均水平或对标企业净利润 75 分位值； 3.2023 年现金分红比例不低于 30%；
第三个解除限售期	1.2024 年经济增加值（EVA）基于 2020 年的增长率不低于 46%；

	<p>2.2024 年净利润基于 2020 年的增长率不低于 36%，且不低于同行业净利润平均水平或对标企业净利润 75 分位值；</p> <p>3.2024 年现金分红比例不低于 30%。</p>
--	---

注：以上“净利润”指扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润。

2.个人层面业绩考核要求

激励对象个人层面的考核根据所在企业内部考核制度执行。根据各激励对象个人绩效考核结果，分为“合格”、“不合格”两个等级情形，分别对应解除限售系数如下表所示：

考核等级的情形	合格	不合格
解除限制系数	100%	0

在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度个人绩效考核结果为合格的情形，则激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票全部解除限售；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为不合格的情形，则激励对象对应考核当年可解除限售的股票均不得解除限售，该部分股票由公司回购后注销，回购价格为授予价。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

被考核人获授至全部解锁限制性股票的会计年度。

（二）考核次数

获授限制性股票全部解锁或回购前，考核每会计年进行一次。

七、考核程序

（一）公司经营与计划财务部、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。

（二）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。

八、考核结果管理

（一）考核结果运用

经董事会审议核定的考核结果仅作为激励对象解除限售的依据，不作为其他权利主张。

（二）考核结果归档

1.根据管理权限，激励对象考核相关资料由所在企业进行保管。

2.绩效考核结果作为保密资料归档保存，保存期按照公司保密制度和档案管理制度执行。

九、附则

（一）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、行政法规和规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和规范性文件规定为准。

（二）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。

广西梧州中恒集团股份有限公司董事会

2021年9月24日