

宁夏英力特化工股份有限公司 2021 年 限制性股票激励计划实施考核管理办法

第一章 总 则

第一条 为保证宁夏英力特化工股份有限公司（以下简称“公司”）2021 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”或“本激励计划”）的顺利实施，健全公司长期激励约束机制，充分调动公司（含分公司及控股子公司，下同）董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干的工作积极性，确保公司发展战略和经营目标的实现，现根据国家有关法律法规和公司实际情况，特制订本办法。

第二条 考核目的

为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，保证公司激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，促进公司长期战略目标的实现。

第三条 考核原则

考核评价必须坚持公开、公正、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。

第四条 考核范围

本办法适用于参与公司本激励计划确定的所有激励对象。包括：

1. 公司董事、高级管理人员；
2. 公司中层管理人员；

3. 公司核心技术（业务）骨干。

第二章 考核机构

第五条 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。

第六条 公司人力资源部会同董事会办公室、财务产权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。

第七条 公司董事会负责对本办法的审批及考核结果的审核。

第三章 绩效考评评价指标及标准

第八条 解除限售时公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票，将分年度进行考核并解除限售，考核年度为 2022-2024 年的 3 个会计年度，在解除限售期对每个考核年度进行考核并解除限售，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件之一。

（一）本激励计划授予的限制性股票解除限售的业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核条件
第一个解除限售期	(1) 2022 年扣非加权平均净资产收益率不低于 2.8%，且不低于对标企业 75 分位值； (2) 以 2020 年净利润为基数，2022 年净利润复合增长率不低于 15%，且不低于对标企业 75 分位值； (3) 2022 年末资产负债率不高于 30%，且不高于同行业平均水平。
第二个解除限售期	(1) 2023 年扣非加权平均净资产收益率不低于 3.1%，且不低于对标企业 75 分位值； (2) 以 2020 年净利润为基数，2023 年净利润复合增长率不低于 15%，且不低于对标企业 75 分位值；

	(3) 2023 年末资产负债率不高于 35%，且不高于同行业平均水平。
第三个解除限售期	(1) 2024 年扣非加权平均净资产收益率不低于 7.0%，且不低于对标企业 75 分位值； (2) 以 2020 年净利润为基数，2024 年净利润复合增长率不低于 15%，且不低于对标企业 75 分位值； (3) 2024 年末资产负债率不高于 40%，且不高于同行业平均水平。
<p>备注：1. 上述解除限售业绩考核指标中“净资产收益率”、“净利润”均以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润作为计算依据，并剔除股份支付费用的影响。</p> <p>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，则新增的净资产和对应的净利润在业绩考核时不计入本计划有效期内净资产和净利润增加额的计算。</p>	

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股票市场价格（审议回购董事会决议公告前 1 个交易日公司标的股票交易均价）孰低值予以回购注销。

（二）解除限售考核同行业/对标企业的选取

公司属于中国证监会行业分类“制造业——化学原料及化学制品制造业”，同行业企业选取证监会“化学原料及化学制品制造业”分类下全部境内 A 股上市公司。在本激励计划有效期内，如证监会调整本公司行业分类或调整同行业成分股的，公司各年考核时应当采用届时最近一次更新的行业分类数据。

与公司现有及未来主营业务相关且具有一定可比性的 18 家 A 股上市公司作为公司的对标企业，具体如下：

序号	股票代码	公司简称
1	002092	中泰化学

2	601216	君正集团
3	600277	亿利洁能
4	600409	三友化工
5	000422	湖北宜化
6	002002	鸿达兴业
7	002386	天原股份
8	600075	新疆天业
9	601568	北元集团
10	600618	氯碱化工
11	000818	航锦科技
12	000510	新金路
13	600929	雪天盐业
14	601678	滨化股份
15	603299	苏盐井神
16	603077	和邦生物
17	000683	远兴能源
18	000822	山东海化

在本激励计划有效期内，若相关机构调整本公司行业分类或调整同行业成分股的，公司各年考核时应当采用届时最近一次更新的行业分类数据；若某同行业企业或对标企业主营业务发生重大变化、出现偏离幅度过大的样本极值或异常值，董事会可以根据实际情况予以剔除或更换。

第九条 激励对象个人层面考核要求

激励对象个人考核按照分年进行，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，原则上绩效评价结果划分为优秀、称职、基本称职、不称职四个档次。考核评价表适用于考核本激励计划涉及的所有激励对象。

绩效评价结果	优秀	称职	基本称职	不称职
标准系数	100%		80%	0%

激励对象考核年度考核达标后才具备限制性股票相应解除限售期的解除限售资格，个人当期实际解除限售额度 =

个人当期计划解除限售额度 × 个人绩效评价结果对应的解除限售比例。当年度激励对象由于个人考核未达标而未能解除限售的限制性股票由公司按照本激励计划以授予价格和股票市场价格（审议回购董事会决议公告前 1 个交易日公司标的股票交易均价）孰低值予以回购注销。

第四章 考核期间与次数

第十条 考核期间

激励对象限制性股票解除限售期对应的考核年度。

第十一条 考核次数

本激励计划限制性股票解除限售期间每年度一次。

第五章 考核程序

第十二条 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提交董事会薪酬与考核委员会，董事会办公室、财务产权部及有关部门配合实施。

第十三条 薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售资格及解除限售数量。

第六章 考核结果反馈及应用

第十四条 考核对象有权了解自己的考核结果，公司应当在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

第十五条 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。如无法沟通解决，被考核对象可向

薪酬与考核委员会申诉，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。

第十六条 考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

第七章 考核结果的管理

第十七条 考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会可对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

考核结果的归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

第十九条 为保证绩效激励的有效性，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。

第八章 附 则

第二十条 为本办法由董事会负责制订、解释及修订。

第二十一条 本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。修改亦同，如果本办法与监管机构发布的最新法律、法规存在冲突，则以最新的法律、法规规定为准。