

宁夏新日恒力钢丝绳股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

宁夏新日恒力钢丝绳股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立健全公司长效激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，吸引和留住公司优秀人才，充分调动其工作积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司制订了《宁夏新日恒力钢丝绳股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划》（以下简称“2022 年激励计划”或“本激励计划”）。

为保证公司 2022 年激励计划的顺利实施，现依据《中华人民共和国公司法》（2018 年修订）《中华人民共和国证券法》（2019 年修订）《上市公司股权激励管理办法》（2018 年修订）等法律法规以及《宁夏新日恒力钢丝绳股份有限公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

第一条 考核目的

（一）增强公司 2022 年激励计划执行的计划性，量化本激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现本激励计划的各项业绩指标；

（二）引导公司 2022 年激励计划激励对象勤勉尽责，改善工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

- （一）遵循公平、公正、公开原则，严格按照本办法考评激励对象；
- （二）考核指标与公司业务发展战略、年度经营目标相结合；
- （三）考核工作与激励对象工作业绩、工作能力、工作态度相结合。

第三条 适用对象

（一）本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象，具体包括公司（含子公司）董事、高级管理人员及核心技术/业务人员，不包括公司独立董事、监事和单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

（二）本激励计划的激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或公司董事会聘任。

（三）所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或公司子公司签署劳动合同或聘用合同。

第四条 考核机构及执行机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责本次股权激励的组织、实施工作；

（二）公司由综合管理部牵头，会同审计部、证券部组成考核小组负责具体考核工作，综合管理部负责向薪酬与考核委员会报告工作；

（三）公司综合管理部负责相关考核数据的收集，公司财务部及激励对象所在部门或子公司的对口财务、人力资源等相关部门负责按公司综合管理部的要求提供相关数据，并对数据的真实性和可靠性负责，公司审计部负责监督执行；

（四）公司董事会负责考核结果的审批。

第五条 绩效考核指标及标准

本激励计划激励对象获授的权益能否解除限售将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面的业绩考核要求：

1、本激励计划在 2022~2024 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。

2、本激励计划授予的限制性股票的公司层面各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售安排	业绩考核指标
第一个解除限售期	2022 年营业收入不低于 10 亿元
第二个解除限售期	2023 年营业收入较上一年增长率不低于 30%
第三个解除限售期	2024 年营业收入较上一年增长率不低于 30%

3、上述业绩考核指标中的“营业收入”是指经审计的上市公司营业收入。

4、各解除限售期内，公司未满足上述业绩考核目标的，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，由公司以授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求：

1、激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“优良”、“合格”、“不合格”三个等级，分别对应解除限售系数如下表所示：

考核结果	优良	合格	不合格
解除限售系数	100%	80%	0%

2、个人当年可解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×解除限售系数。

3、在公司层面业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度个人考核结果为“不合格”，则激励对象对应考核当年全部可解除限售的限制性股票均不得解除限售；若激励对象上一年度个人考核结果为“合格”，则激励对象对应考核当年全部可解除限售的额度与“个人当年可解除限售额度”之差额部分不得解除限售；激励对象不得解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销。

第六条 考核程序

（一）公司综合管理部、审计部、证券部在薪酬与考核委员会的指导下分工负责具体的考核工作，综合管理部负责组织协调，审计部负责监督复核，证券部负责处理相关上市公司外部监管流程和信披事务；

（二）公司其他相关部门应积极配合本激励计划的考核工作，各部门在考核期间要遵守工作纪律，不得违规泄露相关信息；

（三）公司综合管理部负责整理制作和保存考核结果，在此基础上形成年度绩效考核报告，提交薪酬与考核委员会审核发表意见后，按规定由公司董事会负责考核结果的审定。

第七条 考核期间与次数

本激励计划的考核年度为 2022~2024 年三个会计年度，每年考核一次。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈、申诉及应用

1、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。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与公司综合管理部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可在接到考核通知的 5 个工作日内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。

3、考核结果作为本激励计划项下限制性股票解除限售的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，公司综合管理部应妥善保存年度绩效考核所有文件资料，并作为保密资料存档备查。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录不得涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核记录保存期为 10 年。对于超过保存期限的文件资料，由公司综合管理部报请薪酬与考核委员会同意后统一销毁。

第九条 附则

（一）本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法中的有关条款，如与国家法律法规及公司 2022 年激励计划冲突或本办法中未明确规定的，按照国家法律法规及公司 2022 年激励计划的相关规定执行。

（三）本办法经公司股东大会审议通过之日起生效。

宁夏新日恒力钢丝绳股份有限公司董事会

二〇二二年六月十五日