

阳煤化工股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划业绩考核办法

为保证阳煤化工股份有限公司（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”）的顺利实施，确保限制性股票授予与解除限售切合公司的实际管理需要，形成良好均衡的价值分配体系，同时保障激励计划的公平性、有效性，根据国家有关规定和公司实际，特制定本业绩考核办法。

一、考核原则

（一）考核制度及方法公开化，考核过程程序化、规范化。

（二）考核指标尽可能量化，并需要明确界定该项指标的定义及衡量方法，对于难以量化的行为指标，要求通过结果描述、关键事件记录方式进行客观评价。

（三）考核指标及考核结果必须与被考核人沟通确认，被考核人对考核结果存在异议时，可向本单位或上一级主管单位绩效考核组织部门反馈。

（四）股权激励的考核坚持公司利益与个人激励相结合、个人工作绩效与素质能力相结合的原则。

二、考核范围

本办法的考核范围为激励计划确定的激励对象，包括：

（一）公司董事、高级管理人员；

（二）公司核心骨干；

三、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作。

四、考核制度

（1）党委委员、董事、高级管理人员绩效评价工作按照公司相关年度管理任务或既有规定执行。

（2）其他激励对象绩效评价工作按照公司既有评价办法或激励计划实施后的新设评价办法执行。

五、考核体系

（一）公司层面业绩考核

1、解除限售业绩考核条件

限制性股票(含预留)解除限售业绩考核如下表所示:

解除限售期	业绩考核条件
第一个解除限售期	2021年净资产现金回报率不低于28%，且不低于对标企业75分位值或行业均值；2021年净利润不低于2.1亿元，且较上一财务年度业绩值增长率不低于对标企业75分位值或行业均值；2021年带息负债占总资产的比例不高于60%。
第二个解除限售期	2022年净资产现金回报率不低于30%，且不低于对标企业75分位值或行业均值；2022年净利润不低于2.5亿元，且较上一财务年度业绩值增长率不低于对标企业75分位值或行业均值；2022年带息负债占总资产的比例不高于58%。
第三个解除限售期	2023年净资产现金回报率不低于32%，且不低于对标企业75分位值或行业均值；2023年净利润不低于2.8亿元，且较上一财务年度业绩值增长率不低于对标企业75分位值或行业均值；2023年带息负债占总资产的比例不高于55%。

注：1.EOE=年度EBITDA值/年度平均股东权益，EBITDA=利润总额+财务费用+当期计提的折旧与摊销，净利润指归属上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，计算该两项指标均不含因实施本计划产生的激励成本。2.净资产现金回报率行业均值是指申万行业“化工-化学制品”行业对应年度业绩指标的算术平均值。净利润增长率均值是指“化工-化学制品”行业对应考核年度净利润平均值较上一财务年度平均值增长率。

2、对标企业选取

根据申银万国行业分类标准，公司属于“化工-化学制品”行业，从中选取经营范围可比的上市公司共30家作为对标企业，具体如下：

证券代码	公司简称	证券代码	公司简称
600096.SH	云天化	600596.SH	新安股份
000830.SZ	鲁西化工	000902.SZ	新洋丰
003022.SZ	联泓新科	002895.SZ	川恒股份
002539.SZ	云图控股	600500.SH	中化国际
603026.SH	石大胜华	002538.SZ	司尔特
002274.SZ	华昌化工	300798.SZ	锦鸡股份

证券代码	公司简称	证券代码	公司简称
002999. SZ	天禾股份	000731. SZ	四川美丰
603181. SH	皇马科技	600470. SH	六国化工
600731. SH	湖南海利	002109. SZ	兴化股份
300107. SZ	建新股份	300405. SZ	科隆股份
002802. SZ	洪汇新材	300387. SZ	富邦股份
603867. SH	新化股份	002748. SZ	世龙实业
002408. SZ	齐翔腾达	603879. SH	永悦科技
300505. SZ	川金诺	600230. SH	沧州大化
300214. SZ	日科化学	600426. SH	华鲁恒升

若在年度考核过程中，对标企业主营业务出现重大变化（如变更主业或利润规模年复合增长偏离整体行业增长水平正负 50% 之外等情形）导致可比性变弱，公司董事会可根据股东大会授权剔除、更换或者增加相关样本。

3、解除限售期业绩考核目标未达成的处理

激励计划任一考核年度解除限售期业绩考核目标未达成，公司按授予价格与市价较低值回购对应业绩考核年度的全部限制性股票。

（二）激励对象个人绩效考核

1、考核指标包括工作业绩和能力素质两个方面。工作业绩评价主要包括工作质量、工作成效、工作创新、工作满意度等方面。能力素质评价指员工在本职岗位上产生优秀业绩所需的素质。工作业绩指标实绩来源于经审定的公司财务报表和相关职能部门提供的数据。能力素质指标实绩来源于在经营活动中的实际表现和关键事例。根据各项指标设定不同的权重及评分体系，根据每项指标的得分，确定激励对象加权综合评分。具体考核按现有绩效评价办法执行。

2、根据激励对象年度绩效评价结果确定各归属年度的解除限售实际比例， $\text{个人当期实际解除限售额度} = \text{个人绩效考核系数} \times \text{个人当期计划解除限售额度}$ ，特殊情况由公司董事会裁定。绩效评价结果与解除限售比例的关系如下：

考核结果	A-优秀	B-良好	C-称职	D-不称职
个人绩效考核系数	100%		80%	0

3、因公司层面业绩考核不达标或个人层面绩效考核导致当期解除限售的条件未成就的，对应的限制性股票不得解除限售或递延至下期解除限售，由公司按

照授予价格与股票市价（“股票市价”指审议回购事项的董事会决议公告当天收盘价）的较低值回购处理。

六、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，公司应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向公司提出申诉，公司可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

七、考核流程

1、公司及下属各单位按照管理权限，根据年度经营目标分解，分别确定各部门、各被考核对象的年度绩效目标，各部门、各被考核对象以此作为年度绩效考核的依据。

2、下一年度初期，公司组织相关部门对激励对象进行考核。考核主要采取自评、单位评价、公司审定等方式最终确定。

3、人力资源部负责对考核数据统一汇总、核查、分析，并形成考核报告，提交各审定机构审议。

八、附则

具体考核指标根据激励对象适用的绩效评价和管理制度制订。

阳煤化工股份有限公司
二〇二一年三月二十二日