

鲁西化工集团股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证鲁西化工集团股份有限公司（以下简称“公司”）股权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干人员诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展，保证公司股权激励计划的顺利实施。

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，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限制性股票激励计划的所有激励对象。包括公司（含分/子）董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干人员。

四、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，并负责对公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干人员等激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

激励对象当年度限制性股票的可解除限售份额根据公司层面、个人层面的考核结果共同确定。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递延至下期解除限售。

1、公司层面业绩考核要求

本计划首次及预留授予的限制性股票，在 2022-2024 年的 3 个会计年度中，分年度进行绩效考核并解除限售，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核

目标作为激励对象的解除限售条件。

本计划首次及预留授予的限制性股票解除限售期公司业绩考核目标如下所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	(1) 以2020年净利润为基数，2022年净利润复合增长率不低于61%,且不低于对标企业75分位值水平； (2) 2022年净资产收益率（ROE）不低于10.63%，且不低于对标企业75分位值水平； (3) 2022年公司EVA达到集团下达的考核要求，且当年度 $\Delta EVA > 0$ 。
第二个解除限售期	(1) 以2020年净利润为基数，2023年净利润复合增长率不低于42%,且不低于对标企业75分位值水平； (2) 2023年净资产收益率（ROE）不低于11.03%，且不低于对标企业75分位值水平； (3) 2023年公司EVA达到集团下达的考核要求，且当年度 $\Delta EVA > 0$ 。
第三个解除限售期	(1) 以2020年净利润为基数，2024年净利润复合增长率不低于43%且不低于对标企业75分位值水平； (2) 2024年净资产收益率（ROE）不低于14.77%，且不低于对标企业75分位值水平； (3) 2024年公司EVA达到集团下达的考核要求，且当年度 $\Delta EVA > 0$ 。

注：1、上述“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、“净资产收益率”指扣除非经常性损益的归母平均净资产收益率。

由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。

若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回购时股票市场价格（审议回购的董事会决议公告前1个交易日公司标的股票交易均价）的孰低值予以回购。

2、激励对象个人层面考核

根据本办法和公司内部各类考核制度对激励对象分年度进行考核，根据考核评价结果确定激励对象当年度的解除限售额度。

在公司层面解除限售考核条件达标的情况下，激励对象个人当年实际可解除限售额度=个人层面解除限售比例×个人当年计划解除限售额度。届时根据下表确定个人层面解除限售比例：

考评结果	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
------	-------	-------	-------	--------

个人层面解除限售比例	1.0	1.0	0.8	0
------------	-----	-----	-----	---

因激励对象个人绩效考核原因其当期全部或部分限制性股票未能解除限售的，公司将按本计划予以回购注销，回购价格为授予价格和回购时股票市场价格（审议回购的董事会决议公告前1个交易日公司标的股票交易均价）的孰低值。

因公司层面业绩考核或个人层面绩效考核导致激励对象当期全部或部分未能解除限售的限制性股票，不得解除限售或递延至下期解除限售。

六、考核期间与次数

1、考核期间

本次激励计划限制性股票解除限售考核年度为 2022-2024 年。

2、考核次数

本次激励计划实施期间每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源与管理变革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薪酬与考核委员会。

八、考核结果管理

1、考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源与管理变革部沟通解决。如无法妥善解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，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或等级。

2、考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料由公司人力资源与管理变革部归档保存，保存期限不少于 5 年。

九、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、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。

鲁西化工集团股份有限公司董事会

二〇二一年十二月三十一日