

内蒙古远兴能源股份有限公司

2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证内蒙古远兴能源股份有限公司（以下简称公司、本公司）2023 年限制性股票激励计划（以下简称激励计划）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》等有关法律、法规和规范性文件，以及《公司章程》《2023 年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定，特制定公司《2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称本办法）。

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，保证公司 2023 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股权激励的作用，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、岗位贡献紧密结合，从而提高绩效管理水平，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 2023 年限制性股票激励计划的所有激励对象，包括：

1. 公司部分董事、高级管理人员；
2. 公司董事会认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责考核的领导和组织工作，并负责审核考核结果。

（二）公司人力资源部负责考核的具体组织和实施工作，并及时将总部及各企业激励对象考核结果汇总确认后，经总经理办公会审议通过后提交董事会薪酬与考核委员会审议，通过后提交董事会审议。

（三）公司财务管理部、企业管理部、证券事务部等部门协助相关考核工作。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票的考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。以公司 2020-2022 年度净利润均值为业绩基数，对各年度定比业绩基数的净利润增长率进行考核，本激励计划首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

首次授予限制性股票的解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	2023 年定比基数增长率不低于 10%或不低于同行业对标公司均值
第二个解除限售期	2024 年定比基数增长率不低于 35%或不低于同行业对标公司均值
第三个解除限售期	2025 年定比基数增长率不低于 60%或不低于同行业对标公司均值

注：上述“净利润”以经审计的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润，并剔除在本激励计划有效期内实施的所有股权激励计划或员工持股计划在对应考核年度所产生的股份支付费用的影响作为计算依据。

预留授予的限制性股票解除限售期的相应考核年度为 2024-2025 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。以公司 2020-2022 年度净利润均值为业绩基数，对各年度定比业绩基数的净利润增长率进行考核，预留限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

预留授予限制性股票的解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	2024 年定比基数增长率不低于 35%或不低于同行业对标公司均值
第二个解除限售期	2025 年定比基数增长率不低于 60%或不低于同行业对标公司均值

注：上述“净利润”以经审计的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润，并剔除在本激励计划有效期内实施的所有股权激励计划或员工持股计划在对应考核年度所产生的股份支付费用的影响作为计算依据。

若因公司未满足上述业绩考核目标，则所有激励对象当年度计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格（或调整后的授予价格）加上银行同期存款利息之和进行回购。

所选取的同行业对标公司如下：

证券代码	公司简称	证券代码	公司简称
000707. SZ	双环科技	600309. SH	万华化学
000822. SZ	山东海化	600989. SH	宝丰能源
600409. SH	三友化工	600426. SH	华鲁恒升
601065. SH	江盐集团	600141. SH	兴发集团
603077. SH	和邦生物	603260. SH	合盛硅业
603299. SH	苏盐井神	002601. SZ	龙佰集团
600618. SH	氯碱化工	000830. SZ	鲁西化工
601678. SH	滨化股份	002648. SZ	卫星化学
002274. SZ	华昌化工	600596. SH	新安股份
600075. SH	新疆天业	600352. SH	浙江龙盛

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。

考评结果 (S)	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 60$	$S < 60$
绩效评定	优秀 (A)	良好 (B)	合格 (C)	不合格 (D)
解除限售比例	100%	100%	80%	0

若公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售的额度×个人层面解除限售比例。

根据公司《限制性股票激励计划实施考核管理办法》，在满足公司层面业绩考核条件的前提下，激励对象个人当年考核结果为A、B，激励对象可全额解除限售个人当年计划解除限售额度；如激励对象个人当年考核结果为C，则激励对象可按80%解除限售个人当年计划解除限售额度，其余部分由公司回购注销；如激励对象个人当年考核为D，则个人当年计划解除限售额度不得解除限售，由公司回购。

当期解除限售的条件未成就的，限制性股票不得解除限售或递延至下期解除限售，本公司应回购注销尚未解除限售的限制性股票。

六、考核期间与次数

本激励计划首次授予的限制性股票考核年度为2023年至2025年三个会计年

度，预留授予的限制性股票解除限售期的相应考核年度为 2024-2025 年两个会计年度。公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、考核程序

(一)公司人力资源部对考核对象的身份、信息进行确认，并经监事会核实，确定每年参与考核的激励对象人员名单。

(二)在每年年初，公司人力资源部根据公司年度经营计划、岗位职责及目标，通过与被考核对象的沟通互动，确定被考核人员当年绩效合约。

(三)在年终，公司人力资源部、财务部根据年初确定绩效合约，实施对被考核人的年度业绩绩效指标进行考核。同时组织年度 360 度考核，对被考核人的工作能力及工作态度进行评估。

(四)在年度考核完成之后，公司人力资源部编制限制性股票激励对象考核结果表，报请公司总经理审核后，提交公司董事会薪酬与考核委员会审议。

八、考核结果管理

(一) 考核结果反馈与申诉

被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应在考核工作结束后 10 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在反馈之日起 5 个工作日内向人力资源部提出申诉，人力资源部可根据实际情况对其考核结果进行复核，如激励对象仍然认为存在不合理的情形，可在人力资源部复核结果出来后的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出异议，由董事会薪酬与考核委员会确定最终考核结果或等级。

(二) 考核结果归档

1. 考核结束后，人力资源部需保留绩效考核所有考核记录。

2. 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，须由当事人签字。

3. 绩效考核结果作为保密资料归档保存，保存期为本次限制性股票激励计划结束后三年。

4. 考核人没有对被考核人进行客观评价的，予以警告，情节严重的，取消其考核人资格。各业务条线、分子公司负责人根据绩效考核权限，具体负责本单位

的绩效考核，如出现漏考，将由各责任人负责。

九、附则

1. 本办法由董事会负责制订、解释及修订。
2. 若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。
3. 本办法经公司股东大会审议通过并自 2023 年限制性股票激励计划生效后实施。

内蒙古远兴能源股份有限公司董事会

2023年9月21日