

# 神马实业股份有限公司

## 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

神马实业股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司的长效激励约束机制，吸引和留住公司优秀人才，充分调动其积极性和创造性，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，制订了《神马实业股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证公司本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》《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》《关于进一步做好中央企业控股上市公司股权激励工作有关事项的通知》《中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引》等有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

### 第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强公司本激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体指标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，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）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；
- （二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象关键工作业绩、工作能力和工作态度结合。

### 第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，包括在公司（含子公司）任职的公司董事、高级管理人员及核心骨干员工，不含公司独立董事、监事、单独或合计持有公司 5% 以上的股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。所有激励对象必须在本激励计划的实施期内与公司、公司分公司或公司控股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）董事会提名与薪酬考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责本次股权激励的组织、实施工作；

（二）人力资源部牵头组织运营管理部、财务部等相关部门开展具体考核工作，收集和提供考核数据，并向薪酬委员会报告；

（三）公司董事会负责考核结果的审核。

### 第五条 绩效考核指标及标准

（一）公司层面的业绩考核要求

本激励计划在 2025 年-2027 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。授予的限制性股票的业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	公司以 2023 年利润总额为基数，2025 年利润总额增长率不低于 60.00%，且不低于同行业均值或对标企业 75 分位值水平； 2025 年净资产收益率不低于 4.50%，且不低于同行业均值或对标企业 75 分位值水平； 公司 2025 年 $\Delta EVA > 0$ 。
第二个解除限售期	公司以 2023 年利润总额为基数，2026 年利润总额增长率不低于 100.00%，且不低于同行业均值或对标企业 75 分位值水平； 2026 年净资产收益率不低于 5.50%，且不低于同行业均值或对标企业 75 分位值水平； 公司 2026 年 $\Delta EVA > 0$ 。
第三个解除限售期	公司以 2023 年利润总额为基数，2027 年利润总额增长率不低于 150.00%，且不低于同行业均值或对标企业 75 分位值水平；

	2027 年净资产收益率不低于 6.50%，且不低于同行业均值或对标企业 75 分位值水平； 公司 2027 年 $\Delta EVA > 0$ 。
--	--

注：

- 1、上述“利润总额”为公司经审计合并报表的利润总额并剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。
- 2、上述“净资产收益率”是指经审计的加权平均净资产收益率，以归属于上市公司股东的净利润并剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响作为核算依据。
- 3、“同行业”指证监会行业分类中“制造业-化学纤维制造业”类别下的所有 A 股上市公司；公司按照对标企业“与公司同行业、主营业务相似”的原则选取。
- 4、在年度考核过程中同行业企业若出现主营业务发生重大变化、对营业收入和净利润影响较大的资产出售或收购、重大资产重组或出现偏离幅度过大的样本极值等情况，则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司以授予价格与市场价格孰低者进行回购注销。

## （二）子公司/部门层面考核方式

参照神马股份年度经营绩效考核方案及相关内部考核制度，子公司/部门层面考核结果分为 AA 级、A 级、B 级、C 级、D 级五个等级。根据该方案考核等级对相关子公司/部门激励对象设置解除限售系数，具体如下：

子公司/部门层面业绩考核				
考核等级	A 级及以上	B 级	C 级	D 级
解除限售系数	100%	80%	60%	0%

## （三）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据内部绩效考核制度执行。激励对象个人绩效考核结果分为“A 级”、“B 级”、“C 级”、“D 级”四个等级，具体如下：

个人层面业绩考核				
考核等级	A 级	B 级	C 级	D 级
解除限售系数	100%	80%	60%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象当年实际可解除限售的限制性股票数量=个人当年可解除限售的数量×子公司/部门层面解除限售系数×个人层面解除

限售系数。激励对象对应考核当年计划未能解除限售的限制性股票，由公司授予价格与市场价格孰低者进行回购注销。

## 第六条 考核程序

人力资源部等相关部门在薪酬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薪酬委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

## 第七条 考核期间与次数

### （一）考核期间

本激励计划的考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每年考核一次。

### （二）考核次数

本激励计划期间每年度考核一次。

## 第八条 考核结果管理

### （一）考核结果反馈及应用

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及时将考核结果通知被考核对象。

2、员工对考核结果有异议需要申诉的，应书面提交考核异议申诉材料至人力资源部，人力资源部接到申诉后组织相关部门对异议内容进行复审，需要调整考核结果的，提请薪酬委员会进行复核并确定最终考核结果或等级。薪酬委员会在 10 个工作日内确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为权益行使的依据。

### （二）考核记录归档

1、考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，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 10 年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司董事会薪酬委员会统一销毁。

## 第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划草案相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划草案的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划执行。

（三）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。

神马实业股份有限公司董事会

二〇二四年九月二十四日