

宁夏嘉泽新能源股份有限公司

2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证宁夏嘉泽新能源股份有限公司（以下简称“嘉泽新能”或“公司”）2020 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”）的顺利进行，完善公司法人治理结构，充分调动公司董事、高级管理人员和核心骨干人员的积极性，有效的将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起；激励公司董事、高级管理人员及核心骨干人员诚信、勤勉的开展工作，强化工作执行力，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，特制订本办法。

第一条 考核目的

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员和核心骨干人员的积极性，有效的将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，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，保证股权激励计划的顺利实施。

第二条 考核原则

（一）公平、公正、公开原则。坚持公平、公正、公开原则，严格按照本办法确定的考核规则对考核对象进行评价。

（二）业绩导向原则。考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标相结合；与激励对象工作业绩、工作能力、工作态度挂钩，切实推动管理绩效、提高经营业绩，实现公司、股东利益最大化。

第三条 考核范围

本办法适用于参与股权激励计划的所有激励对象。经董事会审议通过的所有激励对象，包括嘉泽新能及各子公司的董事、高级管理人

员和核心骨干人员。

第四条 考核机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织股权激励计划的考核。

(二) 公司人力资源部及其他相关部门负责股权激励计划考核实施与执行，负责向董事会薪酬与考核委员会汇报工作，并对数据的真实性和可靠性负责。

(三) 公司董事会负责对本办法的审批及考核结果的审核。

第五条 考核指标

(一) 公司层面业绩考核要求

激励计划授予的限制性股票的解除限售考核年度为 2020-2022 年，每个会计年度考核一次。授予的限制性股票公司层面各年度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	2020 年营业收入不低于 2017 年、2018 年、2019 年营业收入的平均值；或者 2020 年净利润不低于 2017 年、2018 年、2019 年净利润的平均值；或者 2020 年每股分红增长率不低于 2017 年、2018 年、2019 年每股分红平均值的 5%。
第二个解除限售期	以 2017 年、2018 年、2019 年营业收入的平均值或净利润的平均值或每股分红的平均值为基准： 2021 年营业收入增长率不低于 10%；或者 2021 年净利润增长率不低于 10%；或者 2021 年每股分红增长率不低于 10%。
第三个解除限售期	以 2017 年、2018 年、2019 年营业收入的平均值或净利润的平均值或每股分红的平均值为基准： 2022 年营业收入增长率不低于 15%；或者 2022 年净利润增长率不低于 15%；或者 2022 年每股分红增长率不低于 15%。

注：(1) 上述“营业收入”以经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据；

(2) 上述“净利润”指经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除本次激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

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，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期定期存款利息之和。

（二）个人层面绩效考核要求

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。激励对象的绩效考核结果划分为卓越、优秀、良好、合格、不合格五个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的实际解除限售额度：

考核评级	卓越	优秀	良好	合格	不合格
标准系数	1.0			0.8	0

若各年度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额度×标准系数。

激励对象因个人绩效考核而全部或部分未能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格加上银行同期定期存款利息之和回购注销。

第六条 考核程序

公司人力资源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，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告提交董事会薪酬与考核委员会审核。

第七条 考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期限限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

股权激励计划实施期间按照考核年度安排每年一次。

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 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，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会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，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档保存。

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，须由当事人确认签字。

3、绩效考核记录保存期 8 年，对于超过保存期限的文件与记录，按公司档案管理制度的相关规定处理。

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、股权激励计划相冲突的，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、股权激励计划的规定执行。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、股权激励计划执行。

（三）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。

宁夏嘉泽新能源股份有限公司

董 事 会

二〇二〇年十二月十二日