

新疆中泰化学股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划业绩考核办法

（二次修订稿）

为保证新疆中泰化学股份有限公司（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，特制定本办法。

一、考核原则

（一）考核制度及方法公开透明，考核过程程序化、规范化。

（二）考核指标应尽可能量化，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范围内所确定的激励对象。

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

激励对象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。

五、考核体系

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。

(一) 公司层面业绩考核

1、解除限售业绩考核条件

本计划限制性股票解除限售期业绩考核目标如下：

| 指标 | 2022年 | 2023年 | 2024年 |
|----------|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| 净资产现金回报率 | 不低于 21%，且不低于对标企业 75 分位值水平或同行业平均水平 | 不低于 22%，或 2023 年和 2024 年平均不低于 22%，且不低于对标企业 75 分位值水平或同行业平均水平 | 不低于 23%，且不低于对标企业 75 分位值水平或同行业平均水平 |
| 营业利润增长率 | 以 2018-2020 年业绩均值为基数，增长率不低于 100%，且不低于对标企业 75 分位值水平或同行业平均水平 | 以 2018-2020 年业绩均值为基数，增长率不低于 130%，或 2023 年和 2024 年平均不低于 130%，且不低于对标企业 75 分位值水平或同行业平均水平 | 以 2018-2020 年业绩均值为基数，增长率不低于 160%，且不低于对标企业 75 分位值水平或同行业平均水平 |
| 应收账款周转率 | 全年不低于 12.5 次 | 全年不低于 13 次 | 全年不低于 13.5 次 |

注：（1）中泰化学同行业公司为证监会最近一次行业分类“化学原料及化学制品制造业”与“化学纤维制造业”中的全部境内A股上市公司。在本激励计划有效期内，若证监会调整本公司行业分类或调整同行业成分股的，公司各年度考核时应当采用届时最近一次更新的行业分类数据。

（2）2021年3月，上市公司出售上海多经控股权，以上指标计算过程中，扣除上海多经的影响。

（3）净资产现金回报率=年度EBITDA值/年度平均净资产，EBITDA=利润总额+财务费用+当期计提的折旧与摊销，息税折旧摊销前利润（EBITDA）不扣除本次股权激励形成的摊销费用。

（4）在激励计划有效期内，若公司发生股权融资等行为，则在计算净资产现金回报率时剔除该等行为对净资产产生的影响。

（5）同行业营业利润增长率均值是指同行业企业对应考核年度营业利润/（同行业企业2018-2020年度营业利润均值）-1的算数平均值。

2、对标公司选取

根据证监会行业分类标准，公司属于“化学原料及化学制品制造业”及“化学纤维制造业”，从中选取业绩可比性较强的上市公司共12家作为对标公司，具体如下：

| 序号 | 代码 | 证券简称 |
|----|-----------|------|
| 1 | 000510.SZ | 新金路 |
| 2 | 000635.SZ | 英力特 |
| 3 | 002002.SZ | 鸿达兴业 |
| 4 | 002386.SZ | 天原股份 |
| 5 | 600075.SH | 新疆天业 |
| 6 | 600409.SH | 三友化工 |
| 7 | 600618.SH | 氯碱化工 |
| 8 | 601216.SH | 君正集团 |
| 9 | 601568.SH | 北元集团 |
| 10 | 601678.SH | 滨化股份 |
| 11 | 000420.SZ | 吉林化纤 |
| 12 | 600889.SH | 南京化纤 |

对标企业在权益授予后的考核期内原则上不调整，如因对标企业退市、主营业务发生重大变化、重大资产重组导致经营业绩发生重大变化等特殊原因需要调整的，应当由董事会审议确定，并在公告中予以披露及说明。

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。市价为董事会审议回购事项前一个交易日公司股票交易均价。

（二）激励对象个人绩效考核

激励对象只有在相应考核年度绩效考核满足条件的前提下，才能部分或全额解除限售当期限制性股票，个人绩效考核系数与解除限售比例根据公司层面业绩考核对应的会计年度个人的绩效考核结果确定。个人年度绩效考核结果与解除限售比例的关系具体见下表：

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

考核年度考核合格后激励对象才具备当期限制性股票的解除限售资格，个人当期实际解除限售额度=个人绩效考核系数×个人当期计划解除限售额度。当期未能解除限售的限制性股票按照授予价格与股票市价的孰低值回购。市价为董事会审议回购事项前一个交易日公司股票交易均价。

六、考核结果的反馈及应用

(一) 被考核者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结束后5个工作日内向被考核者通知考核结果。

(二) 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。

(三) 考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

(四) 考核结果归档。考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

(五) 为保证绩效考核的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

七、考核流程

(一) 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。

(二) 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。

(三) 人力资源部门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

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

(二) 本办法需经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。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。

新疆中泰化学股份有限公司

2022年6月25日