

证券简称：佛燃能源

证券代码：002911

佛燃能源集团股份有限公司
2023年限制性股票激励计划
实施考核管理办法

二〇二三年六月

为保证佛燃能源集团股份有限公司 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》、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》（国资发分配〔2006〕175号）、《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》（国资发分配〔2008〕171号）、《关于转发〈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通知〉的通知》（粤国资函〔2019〕968号）、《转发国务院国资委关于中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引的通知》（粤国资函〔2020〕208号）、《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第1号——业务办理》和《公司章程》的规定，并结合公司内部目前正在实施的董事及高级管理人员薪酬绩效管理制度以及相关的薪酬绩效管理制度，制订本办法。

一、总则

（一）目的

加强激励计划执行的计划性，量化激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，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，为激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

（二）原则

- 1、考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的工作业绩进行客观评价。
- 2、考核指标应与公司中长期发展战略和年度经营目标相联系；与激励对象关键工作业绩、工作能力和工作态度相结合。

（三）考核对象

本办法适用于激励计划的所有激励对象，包括所有接受限制性股票授予的公司董事（不含独立董事）、高级管理人员以及对公司整体业绩和持续发展有直接影响的核心技术人员和管理骨干。

二、考核机构职责权限

(一) 董事会负责制订与修订本办法，并授权薪酬与考核委员会负责考核工作。

(二) 薪酬与考核委员会负责领导与审核考核工作，并授权人力资源管理部门负责具体实施考核工作，薪酬与考核委员会对考核过程进行指导与监督。

(三) 人力资源管理部门负责对被考核人考核期间个人绩效情况及行为表现情况进行考核。

(四) 财务管理部等相关业务部门负责考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

三、考核体系

(一) 考核内容

公司倡导高绩效导向的文化，对考核对象的工作业绩和行为表现进行客观评价，促进公司与考核对象绩效的持续提升。

(二) 考核项目与指标

激励对象获授的限制性股票能否解除限售由公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

1、公司层面业绩考核要求

公司本次激励计划授予的限制性股票分三期解除限售。在激励计划有效期内分年度进行业绩考核，公司对每一解除限售期所对应的各年度财务指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件之一。业绩考核指标为：营业收入增长率、每股收益、每股分红和现金分红比例。在本激励计划有效期内，首次授予的限制性股票在各年度财务业绩考核目标如下所示：

| 业绩指标 | 第一个解除限售期 | 第二个解除限售期 | 第三个解除限售期 |
|---------|---|---|---|
| 营业收入增长率 | 以 2022 年为基数，2023 年营业收入增长率不低于 25%，且不低于同行 | 以 2022 年为基数，2024 年营业收入增长率不低于 50%，且不低于同行 | 以 2022 年为基数，2025 年营业收入增长率不低于 72.5%，且不低于同行 |

| | 业平均水平 | 业平均水平 | 行业平均水平 |
|-------------|---|---|---|
| 每股收益 | 2023年每股收益不低于0.75元/股,且不低于同行业平均水平 | 2024年每股收益不低于0.82元/股,且不低于同行业平均水平 | 2025年每股收益不低于0.90元/股,且不低于同行业平均水平 |
| 每股分红、现金分红比例 | 2023年每股分红不低于0.30元且不低于同行业平均水平; 现金分红比例不低于40% | 2024年每股分红不低于0.31元且不低于同行业平均水平; 现金分红比例不低于40% | 2025年每股分红不低于0.32元且不低于同行业平均水平; 现金分红比例不低于40% |

注：（1）每股收益=归属于上市公司普通股股东的净利润/公司总股本；若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、配股、增发等影响公司股本总数的事宜，计算每股收益时，所涉及的公司股本总数不作调整，以2022年底股本总数为计算依据；（2）若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、配股、增发等影响公司股本总数的事宜，计算每股分红时，所涉及的公司股本总数不作调整，以2022年底股本总数为计算依据；（3）业绩指标的具体核算口径由股东大会授权董事会确定。

预留授予部分同首次授予的第二、第三个解除限售期对应的解除限售条件。

如因公司战略、市场环境等相关因素，公司董事会对上述业绩指标、水平进行调整和修改的，所有相应调整和修改需报国资监管机构备案。

2、个人层面业绩考核要求

若激励对象绩效考核结果为合格及以上，则其当期个人绩效达到解除限售条件，在满足其他解除限售条件的情况下，可以解除限售当期全部限制性股票；若激励对象的年度绩效考核结果为不合格，则其当期个人绩效未达到解除限售条件，激励对象当期全部限制性股票不可解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格与回购时公司股票市场价格的孰低值。

3、同行业企业

同行业企业选取证监会“燃气生产和供应业”行业分类下的全部29家沪深A股上市公司（不含佛燃能源及营业收入集中度CR1高于30%的公司），名单如下：

| 证券代码 | 证券简称 | 证券代码 | 证券简称 |
|-----------|------|-----------|------|
| 000407.SZ | 胜利股份 | 600681.SH | 百川能源 |
| 000421.SZ | 南京公用 | 600903.SH | 贵州燃气 |
| 000593.SZ | 德龙汇能 | 600917.SH | 重庆燃气 |
| 000669.SZ | ST金鸿 | 600956.SH | 新天绿能 |
| 001299.SZ | 美能能源 | 601139.SH | 深圳燃气 |
| 001331.SZ | 胜通能源 | 603053.SH | 成都燃气 |
| 002259.SZ | ST升达 | 603080.SH | 新疆火炬 |
| 002267.SZ | 陕天然气 | 603318.SH | 水发燃气 |
| 002700.SZ | ST浩源 | 603393.SH | 新天然气 |
| 300332.SZ | 天壕环境 | 603689.SH | 皖天然气 |
| 300435.SZ | 中泰股份 | 603706.SH | 东方环宇 |
| 600207.SH | 安彩高科 | 605090.SH | 九丰能源 |
| 600333.SH | 长春燃气 | 605169.SH | 洪通燃气 |
| 600617.SH | 国新能源 | 605368.SH | 蓝天燃气 |
| 600635.SH | 大众公用 | | |

注：（1）同行业企业中主营业务发生变化或由于进行资产重组等对业绩指标产生明显影响的，样本数据将不计入统计；（2）在年度考核过程中，同行业企业若出现偏离幅度过大的样本极值（考核指标营业收入增长率、每股收益增长率超过同行业企业均值的3倍或者营业收入增长率、每股收益增长率超过100%），则将由公司董事会在年终考核时剔除。

（三）考核流程

1、考核期间

限制性股票各批解除限售对应考核年度。

2、考核次数

实行年度考核，与公司年度考核同时开展。

3、考核程序

人力资源管理部门根据被考核人考核期间关键工作业绩、工作能力和工作态度进行评估，形成被考核人年度绩效考核结果。

（四）考核结果管理

1、考核结果将影响激励对象个人可解除限售限制性股票数量的比例：若激励对象绩效考核结果为合格及以上，则其当期个人绩效达到解除限售条件，在满足其他解除限售条件的情况下，可以解除限售当期全部限制性股票；若激励对象的年度绩效考核结果为不合格，则其当期个人绩效未达到解除限售条件，激励对象当期全部限制性股票不可解除限售，由公司回购注销。

2、考核指标和结果的修正

考核期内如遇到重大不可抗力因素或特殊原因影响被考核人工作业绩的，薪酬与考核委员会可以对偏差较大的考核指标和考核结果进行修正。

3、考核结果反馈

被考核人有权了解自己的考核结果，人力资源管理部门应在考核结束后三十个工作日内向被考核人通知考核结果。

4、考核结果申诉

如被考核人对考核结果有异议，可在接到考核结果通知后五个工作日内向人力资源管理部门提出申诉，人力资源管理部门在接到申诉之日起十个工作日内，可根据实际情况对其考核结果进行复核并根据复核结果做出最终决定，该决定即为被考核人的最终考核结果。

四、附则

本办法自股东大会通过之日施行，由董事会负责解释及修订。

佛燃能源集团股份有限公司董事会

二〇二三年六月