

湖北能源集团股份有限公司 2021 年限制性股票 激励计划实施考核管理办法

为保证湖北能源集团股份有限公司（以下简称“公司”）股权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、高级管理人员、班子成员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干人员诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，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，特制定本办法。

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，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，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，保证公司股权激励计划的顺利实施。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、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、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，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限制性股票激励计划的所有激励对象。

四、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，并负责对公司董事、高级管理人员、班子成员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干人员等激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

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。因公司层面业绩考核不达标、或个人层面绩效考核导致当期解除限售的条件未成就的，对应的限制性股票不得递延至下期解除限售。

1. 授予业绩条件

以 2018 年为基准，2020 年营业收入复合增长率不低于 10.00%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业 50 分位值水平；2020 年的加权平均净资产收益率不低于 6.50%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业 50 分位值水平；2020 年 $\Delta EVA > 0$ 。

2. 解锁业绩考核要求

本计划授予的限制性股票，在解除限售期的三个会计年度（2022 年-2024 年）中，分年度进行业绩考核并解除限售，以达到业绩考核目标作为限制性股票解除限售的条件。本首次及预留授予的限制性股票各解除限售期的公司业绩要求为：

| 解除限售期 | 业绩考核目标 |
|----------|---|
| 第一个解除限售期 | (1) 2022 年度净资产收益率不低于 6.80%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业 75 分位值水平； (2) 以 2020 年营业收入为基准，2022 年营业收入复合增长率不低于 15%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业 75 分位值水平； (3) 2022 年 $\Delta EVA > 0$ 且 2022 年度经济增加值满足集团公司考核要求。 |

| | |
|----------|---|
| 第二个解除限售期 | <p>(1) 2023 年度净资产收益率不低于 6.95%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业 75 分位值水平；</p> <p>(2) 以 2020 年营业收入为基准，2023 年营业收入复合增长率不低于 15%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业 75 分位值水平；</p> <p>(3) 2023 年Δ EVA>0 且 2023 年度经济增加值满足集团公司考核要求。</p> |
| 第三个解除限售期 | <p>(1) 2024 年度净资产收益率不低于 7.12%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业 75 分位值水平；</p> <p>(2) 以 2020 年营业收入为基准，2024 年营业收入复合增长率不低于 15%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业 75 分位值水平；</p> <p>(3) 2024 年Δ EVA>0 且 2024 年度经济增加值满足集团公司考核要求。</p> |

注：1. 上表财务指标均以公司当年度经审计并公告的财务报告为准；

2. 上述“净资产收益率”指“加权平均净资产收益率”；

3. 在股权激励有效期内，若公司本年度及未来实施公开发行或非公开发行等产生影响净资产的行为，则新增加的净资产在业绩考核时可不计入当年净资产的计算。

若限制性股票某个解除限售期的公司业绩考核目标未达成，则所有激励对象当期限制性股票不可解除限售，由公司按照本计划以授予价格和回购时股票市场价格（审议回购的董事会决议公告前 1 个交易日公司标的股票交易均价）的孰低值予以回购并注销。

公司董事会有权根据公司战略、市场环境等相关因素，对上述业绩指标和水平进行调整和修改，但相应调整和修改需报国资委备案。

3. 激励对象个人层面考核

薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的考核结果确定其解除限售比例，个人当年实际可解除限售数量 = 标准系数 × 个人当年计划解除限售额度。

| 考核结果 | 优秀 | 优良 | 称职 | 基本称职 | 不称职 |
|------|-----|-----|-----|------|-----|
| 标准系数 | 1.0 | 1.0 | 1.0 | 0.6 | 0 |

根据个人的绩效考评评价指标确定个人业绩考核结果，绩效考评结果划分为优秀、优良、称职、基本称职、不称职五个档次。激励对象考评结果为称职及以上的，当期可解除限售比例为 100%；考评结果为基本称职，可解除限售比例为 60%；考评结果为不称职，不可解除限售。

因公司层面业绩考核或个人层面绩效考核导致激励对象当期全部或部分未能解除限售的限制性股票，不得解除限售或递延至下期解除限售，由公司按照授予价格和回购时股票市场价格（审议回购的董事会决议公告前 1 个交易日公司标的股票交易均价）的孰低值回购。

六、考核期间与次数

1. 考核期间

激励对象获授限制性股票解除限售的前一会计年度。

2. 考核次数

限制性股票激励期间计划年度每年度一次。

七、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，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

八、考核结果管理

1. 考核结果反馈与申诉

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工作小组应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

如果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。如无法妥善解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，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或等级

2. 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。

九、附则

1. 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2. 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。