

物产中大集团股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证物产中大集团股份有限公司（以下简称“公司”）2021 年限制性股票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，激励公司核心员工诚信勤勉地开展工作，保障公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关法律、法规和公司实际，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，保证股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

1. 考核制度及方法公开化，考核过程程序化、规范化。
2. 考核指标尽可能量化，并应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，应通过结果描述、关键事件记录方式进行客观评价。
3. 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。
4. 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。

三、考核范围

本办法适用于本次激励计划所确定的所有激励对象，包括公司高级管理人员、中级管理人员、核心技术（业务）骨干。

四、考核机构

1. 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。
2. 公司人力资源部门、财务管理部门等相关部门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。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

1. 授予时考核条件：

2019年净资产收益率不低于11%，且不低于对标企业50分位值水平；相比于2018年度，2019年度经济增加值（EVA）增长率不低于18%；2019年末资产负债率不高于70%。

2. 解除限售考核条件：

本计划授予的限制性股票，在2021-2023的3个会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

本计划首次及预留授予的限制性股票解除限售业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
首次及预留授予的限制性股票第一个解除限售期	2021年净资产收益率不低于11.5%，且不低于对标企业75分位值水平；以2017、2018、2019三年经济增加值（EVA）平均值为基数，2021年经济增加值（EVA）增长率不低于25%；以2019年业绩为基数，2021年实业板块利润总额增长率不低于20%；2021年末资产负债率不高于70%。
首次及预留授予的限制性股票第二个解除限售期	2022年净资产收益率不低于11.6%，且不低于对标企业75分位值水平；以2017、2018、2019三年经济增加值（EVA）平均值为基数，2022年经济增加值（EVA）增长率不低于30%；以2019年业绩为基数，2022年实业板块利润总额增长率不低于35%；2022年末资产负债率不高于70%。
首次及预留授予的限制性股票第三个解除限售期	2023年净资产收益率不低于11.7%，且不低于对标企业75分位值水平；以2017、2018、2019三年经济增加值（EVA）平均值为基数，2023年经济增加值（EVA）增长率不低于35%；以2019年业绩为基数，2023年实业板块利润总额增长率不低于50%；2023年末资产负债率不高于70%。

注：（1）在股权激励计划有效期内，若公司发生增发、配股等事项导致净资产变动的，考核净资产收益率指标和资产负债率指标时剔除该事项所引起的净资产变动额。

净资产收益率=合并报表净利润/（合并报表年初净资产+合并报表年末净资产）/2

（2）2017、2018、2019三年经济增加值（EVA）平均值基数为206,052万元，实业板块利润总额2019年基数为91,274万元。

(3) 在股权激励计划有效期内，若实业板块发生新设、并购等事项导致实业板块所含子公司数量增加的，考核实业板块利润总额增长率时剔除该事项所引起的实业板块利润总额变动额。

本次从从事批发、贸易的A股上市公司中选取与物产中大主营业务及规模具有可比性的上市公司作为公司限制性股票授予及解除限售业绩的对标企业。20家对标企业名单如下：

证券代码	公司简称	证券代码	公司简称
000019. SZ	深粮控股	600710. SH	苏美达
000626. SZ	远大控股	600755. SH	厦门国贸
000632. SZ	三木集团	600822. SH	上海物贸
000652. SZ	泰达股份	600297. SH	广汇汽车
000701. SZ	厦门信达	002386. SZ	天原集团
000906. SZ	浙商中拓	600335. SH	国机汽车
002091. SZ	江苏国泰	600575. SH	淮河能源
002441. SZ	众业达	600711. SH	盛屯矿业
600058. SH	五矿发展	600057. SH	厦门象屿
600153. SH	建发股份	600180. SH	瑞茂通

若在年度考核过程中，对标企业主营业务出现重大变化，与公司主营业务不具有相关性和可比性，或出现其他偏离幅度过大的异动，则由公司董事会根据股东大会授权剔除或更换相关样本。

(二) 激励对象个人层面考核

激励对象的个人层面考核根据个人绩效评价结果确定，即个人当年实际解除限售额度=解除限售系数×个人当年计划解除限售额度。

标准系数根据激励对象个人的绩效考评评价结果确定。激励对象的绩效评价结果（S）划分为4个等级。具体见下表：

考评结果（S）	优秀	称职	基本称职	不称职
解除限售系数	1		0.8	0

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解除限且不得或递延至下期解除限售，由公司回购，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（市场价格为董事会审议回购事项前1个交易日公司标的股票交易均价）。

六、考核期间与次数

1. 考核期间

激励对象获授限制性股票的考核年度为 2019 年度,解除限售考核年度分别为 2021 年、2022 年、2023 年。

2. 考核次数

本次激励计划实施期间按照考核年度安排每年一次,个人层面绩效考核年度与公司层面业绩考核年度保持一致。

七、考核程序

1. 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。

2. 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。

3. 人力资源部负责对考核数据统一汇总、核查、分析,并形成考核报告,提交各审定机构审批。

八、考核结果的反馈及应用

(一) 考核结果反馈与申诉

1. 被考核者有权了解自己的考核结果,薪酬与考核委员会应当在考核结束后 5 个工作日内向被考核者通知考核结果。

2. 如被考核者对考核结果有异议,可在接到考核通知的 5 个工作日内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。

3. 考核结果作为限制性股票可解除限售的依据。

(二) 考核结果归档

考核结束后,考核结果作为保密资料由公司人力资源部归档保存,保存期限不少于 5 年。

九、附则

本办法由公司董事会负责制订、解释及修改,公司股东大会审议通过后生效。

物产中大集团股份有限公司董事会

2021 年 4 月 16 日