

深圳诺普信农化股份有限公司

2022年第二期限制性股票激励计划实施考核办法

为保证深圳诺普信农化股份有限公司（以下简称“诺普信”或“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、高级管理人员和核心管理人员诚信勤勉地开展工作，助力公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据《公司法》等有关法律、法规以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订本办法。

一、总则

1、目的

旨在进一步完善公司法人治理结构，健全董事、中高级公司核心管理人员的长期激励体系，激励股权激励对象不断创造更高业绩，鼓励激励对象围绕公司战略体系全身心投入运营与管理，与公司共同发展，保障公司业绩长期、持续、稳健的提升，实现企业价值的最大化。

2、原则

股权激励的考核坚持以高绩效为导向、以个人工作业绩为依据，公平、公正、公开的原则。

3、考核对象

本办法适用的激励对象包括：

- （1）公司董事（不包括独立董事）；
- （2）公司中高级核心管理人员（含子公司）；

二、考核组织职责权限

- 1、由董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作；
- 2、由公司绩效管理小组（由公司人资中心、财务中心、总经办等相关职能部门人员组成）负责具体实施考核工作，负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和准确性负责；

3、公司董事会负责本办法的审批。

三、考核体系

1、考核内容

公司强调以高绩效为导向，对于考核对象以工作业绩为依据进行客观、公平公正的考核。

2、考核项目与指标

运用目标管理理念，将ABC管理法作为员工绩效管理的工具。运用平衡积分卡自上而下，确定财务、客户、内部流程与学习成长等方面的目标成果定义及关键行动策略，激励员工紧盯目标，主管及时评估反馈，帮助员工提升。其中：

(1) 通过ABC达成一种文字化的目标共识A，这个A更多的是指向业务增长、以客户为中心的客户满意度提升、品牌/大品能力打造、打造一支阳光队伍等等；

(2) 思考实现目标的关键策略、行动计划及阶段性成果B，通过目标共识A指引行动策略B，通过B的落实实现A；

(3) 对主管提出了明确的要求——做好绩效辅导和评估反馈。在A和B阶段做好辅导，与下属共同制定目标与行动计划。在C阶段，以271排名区隔及关键事项记录，识别团队中真正奋斗者，并给予员工及时的反馈，明确告知绩效表现及成绩并给予辅导培训。

ABC的管理法落实到周、月、季度、半年度/年度，根据员工的岗位目标进行结果考核，并进行271结果评估。

激励对象在考核期内发生岗位变动的，考核指标跟随岗位变动，个人所获授股票数量不调整（如因个人原因被撤职、降职者除外）。年终统计时，前后岗位按照时间段确定权重汇总计算绩效等级。

3、绩效考核期间：2023 至 2026 年四个会计年度，每年一次。

4、绩效评价者及其评分权重

每个激励对象均在每个周期设定目标成果A及行动策略B，并定期考核，明确授予及解锁的具体条件；另外，针对不同的部门和岗位实行一票否决制，如关键财务指标、违反企业“三大天条”等，即该“一票否决”指标若未达标，就直接认定为考核不及格。

考核期间有效果明显的工作创新或完成价值贡献较大的额外工作，经薪酬与考核委员会确认，作为关键事件，可适当上调当期绩效考评结果（原则上不超过1级）。

工作期间本人或下属发生重大差错或失误给公司造成经济损失数额较大或

较大违纪行为，但尚未触及“一票否决”的，应作为负面事件适当下调当期绩效考核结果（原则上不超过1级）。

本次激励计划的等待期，其个人年度考核结果不直接与解锁挂钩，但作为期权与限制性股票行权（解锁）前一年度考核结果调整的重要依据。

5、考核结果等级标准：

相应等级	人员占比
优 A	前 20%
良 B+	21%-50%
中 B	51%--70%
及格 B-	71%--90%
不及格 C (完全不能满足要求)	后 10%

6、考核流程

(1) 诺普信的绩效考核体系包括年度、季度、月度考核，与激励计划挂钩的绩效考核结果指的是年度业绩考核结果，即对员工年度工作完成情况进行的评定；

(2) 每一考核年度由公司制定激励对象年度工作业绩目标，并逐一与被考核对象设定KPI绩效指标，并签订年度绩效合约。其中，董事、高级管理人员的年度绩效合约需报公司董事会薪酬与考核委员会备案；

(3) 年度考核由公司绩效管理小组负责具体考核操作，根据年度工作业绩目标的实际完成情况，公司绩效管理小组对被考核人的工作业绩进行评估，将评估结果报评价人，由评价人对被评价人进行绩效评价，并最终形成被评价人的年度绩效考核结果。其中，董事、高级管理人员的年度考核结果需报公司董事会薪酬与考核委员会备案；

(4) 若激励对象的年度业绩考核结果为B-及以上，则其当年绩效表现达到解锁条件，可以申请当年标的股票的解锁；若激励对象的年度绩效考核结果为C，则其当年未达到解锁条件，取消其当年标的股票的解锁。

7、考核结果管理

(1) 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，公司董事会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。

(2) 考核结果反馈

被考核人有权了解自己的考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会或绩效管理小组应在考核结束后5个工作日内以系统通知向被考核人通知考核结果，并组织绩效面谈与辅导。

8、考核申诉

如被考核对象对考核结果或考核等级有异议，可在考核结果反馈至被考核人之日起 5 个工作日内向工作小组提出申诉，工作小组可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确存在不合理，可向薪酬与考核委员会提出异议，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果或等级。

四、绩效考核记录

1、薪酬与考核委员会工作小组应在 SAP 系统保留绩效考核所有考核记录，记录保存期 10 年。

2、为保证绩效记录的有效性，除薪酬与考核委员会专员外，任何人不得在系统修改绩效记录，若特殊情况，需备案由企业总经理签字后，由专人修改并备注原因。

五、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修订，自公司股东大会审议通过之日起开始实施。

深圳诺普信农化股份有限公司

二〇二二年十一月二十五日