

广东聚石化学股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

广东聚石化学股份有限公司（以下简称“公司”）为建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住核心骨干，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司制定并拟实施 2022 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保障本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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》等法律、法规和规范性文件、以及《公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《广东聚石化学股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

（一）通过股权激励计划，完善公司法人治理结构，建立、健全激励与约束相结合的中长期激励机制，充分调动、提高员工的积极性和创造性，将股东利益、公司利益和员工利益有效地结合在一起，促进公司持续发展。

（二）通过持续推动中长期激励机制，进一步完善公司薪酬激励体系，从而吸引和留住优秀人才，增强公司凝聚力。

二、考核原则

（一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；

（二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本激励计划所确定的激励对象，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括在本公司（含子公司）的董事、高级管理人员、核心技术人员、中层管理人员。

四、考核机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

(二) 公司董事会办公室负责具体实施考核工作。董事会办公室对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三) 公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核标准

(一) 公司层面业绩考核：

本激励计划的考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为归属条件之一。

1、本激励计划首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标（满足任一指标）	
	净利润	营业收入
第一个归属期	2022年度净利润不低于15000万元	2022年度营业收入不低于40亿元
第二个归属期	2023年度净利润不低于20800万元	2023年度营业收入不低于52亿元
第三个归属期	2024年度净利润不低于28843万元	2024年度营业收入不低于67.6亿元

2、若预留部分在2022年授予完成，则预留部分业绩考核与首次授予部分一致；若预留部分在2023年授予完成，预留部分考核年度为2023-2024年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度对应归属批次的业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标（满足任一指标）	
	净利润	营业收入

预留授予第一个归属期	2023年度净利润不低于20800万元	2023年度营业收入不低于52亿元
预留授予第二个归属期	2024年度净利润不低于28843万元	2024年度营业收入不低于67.6亿元

注：1、上述“营业收入”以经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，“净利润”指经审计的合并财务报表中归属于上市公司股东的净利润，并且剔除公司涉及激励的相关股份支付费用的数据作为计算依据。

2、上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。若公司考核年度上述任一项指标的业绩完成率达到100%以上，则公司层面归属比例为100%；若两项指标的业绩完成率均未达到100%，但任一项指标的业绩完成率达到90%以上，则公司层面归属比例为90%；若两项指标的业绩完成率均未达到90%，则公司层面归属比例为0%。

若公司层面归属比例为0%，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

（二）个人层面绩效考核

绩效考核评级划分为四个等级。根据个人的绩效考核评级结果确定当年度个人归属系数，在公司业绩目标达成的情况下，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的限制性股票数量×公司层面归属比例(X)×个人层面归属系数(P)。具体见下表：

考核评级	A	B	C	D
个人归属系数(P)	1.0	0.8	0.5	0

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

限制性股票激励计划的考核期间为 2022-2024 年三个会计年度，公司层面绩效考核与激励对象个人层面绩效考核均为每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司董事会办公室在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的激励对象考核工作，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。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象的归属资格及数量。

八、考核结果管理

(一) 考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，员工分管领导(或直接汇报对象)应在考核工作结束后 10 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与董事会办公室沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，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。

考核结果作为限制性股票归属的依据。

(二) 考核结果归档

1、考核结束后，董事会办公室须保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须由董事会办公室指定的考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由董事会办公室负责统一销毁。

九、附则

(一) 本办法由董事会负责制定、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

(二) 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。

广东聚石化学股份有限公司董事会

2022年8月15日