

湖南和顺石油股份有限公司

2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法

湖南和顺石油股份有限公司（以下简称“和顺石油”或“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动员工的积极性和创造力，提高员工的凝聚力和公司竞争力，有效地将股东利益、公司利益和激励对象个人利益结合，促进公司长期、持续、健康发展，拟对公司董事、高级管理人员、公司及分子公司中层管理人员、核心业务（技术）人员进行股权激励，制定了《湖南和顺石油股份有限公司2024年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“激励计划”或“本激励计划”）。

为保证公司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》等有关法律、法规和规范性文件以及《湖南和顺石油股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，制定本办法。

一、考核目的

通过对包括公司董事、高级管理人员、公司及分子公司中层管理人员、核心业务（技术）人员在内的激励对象绩效的正确评价，健全和完善公司的激励考核体系，充分调动员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益及核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展。

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，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，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本激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

公司股东大会负责本办法的审议批准。董事会负责本办法的制定、解释和修订，公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核，公司人力资源部门负责具体实施考核工作，公司人力资源部门、公司财务部门等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

五、本激励计划的限售期和解除限售安排

本激励计划授予限制性股票的限售期分别为自授予限制性股票授予登记完成之日起12个月、24个月。激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在限售期内不得转让、用于担保或偿还债务。

限售期满后，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票由公司回购注销。

依据解除限售的业绩考核目标设置情况，本激励计划授予的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自授予限制性股票授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至授予限制性股票授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个解除限售期	自授予限制性股票授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至授予限制性股票授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间内未申请解除限售的限制性股票或因未达到解除限售条件而不能申请解除限售的该期限制性股票，公司将按本计划规定的原则回购并注销激励对象相应尚未解除限售的限制性股票。限制性股票解除限售条件未成就的，相关权益不得递延至下期。

激励对象获授的限制性股票由于资本公积金转增股本、股票红利、股票拆细而取得的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。若届时公司对尚未解除限售的限制性股票进行回购的，则因前述原因获得的股份将一并回购。

六、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票的解除限售考核年度为2024-2025年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2024年	公司需满足下列条件之一： 1、以2023年成品油销售总量为基数，2024年成品油销售总量增长率不低于10%； 2、以2023年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于10%；
第二个解除限售期	2025年	公司需满足下列条件之一： 1、以2023年成品油销售总量为基数，2025年成品油销售总量增长率不低于25%； 2、以2023年净利润为基数，2025年净利润增长率不低于25%；

注：（1）上述“净利润基数”指公司2023年年度报告经审计的归属于上市公司股东的净利润。各考核年度（2024年-2025年）的“净利润”以剔除股份支付费用影响的归属于上市公司股东的净利润作为计算依据，即计算公式为：经审计的合并报表中的归属于上市公司股东的净利润+对应年度摊销的股份支付费用；上述股份支付费用包括本次及其他全部在有效期/存续期内的股权激励计划及员工持股计划产生的股份支付费用。上述“成品油销售总量”以公司年度报告中所披露的“成品油销售总量”为准。

（2）上述限制性股票解除限售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。

公司未达到上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年已获授的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未解除限售的某一批次/多个批次的限制性股票回购注销或终止本激励计划。

（二）个人层面绩效考核要求

公司人力资源部将负责对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，薪

酬与考核委员会负责审核公司绩效考评的执行过程和结果，并依照审核的结果确定激励对象解除限售的比例。

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象当期实际可解除限售的限制性股票数量=个人当期计划解除限售的限制性股票数量×个人层面解除限售比例。

激励对象的绩效评价结果分为A、B、C、D四个等级，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象解除限售的比例：

评价等级	A-优秀	B-良好	C-合格	D-不合格
个人层面解除限售比例	100%	100%	80%	0

激励对象考核当年不能解除限售或不能完全解除限售的，不得解除限售或递延至下期解除限售，由公司回购注销。

七、考核期间与次数

本次限制性股票激励计划的考核年度为2024年、2025年两个会计年度，每年度考核一次。

八、解除限售

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售资格及数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

九、考核程序

公司人力资源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。

十、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

被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应当在考核工作结束后5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，可在接到考核结果通知的5个工

作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核结果归档

- 1、考核结束后，公司人力资源部门需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公司人力资源部门负责统一销毁。

十一、附则

（一）本办法由董事会负责制订、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限制性股票激励计划生效后实施。

湖南和顺石油股份有限公司董事会

2024年4月25日