

滨化集团股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

滨化集团股份有限公司（以下简称“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，充分调动公司（含子公司，下同）董事、高级管理人员及核心骨干人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和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，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，公司制定了《滨化集团股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”或《激励计划（草案）》）。

为保证本激励计划的顺利进行，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》《上海证券交易所股票上市规则》等有关法律、法规和规范性文件以及《滨化集团股份有限公司章程》等的规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

制定本办法的目的是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，加强本激励计划执行的计划性，量化本激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现本激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据，保证本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，全面提升员工的整体素质，促进公司和员工共同成长，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持创造价值、分配价值，效率（效益）优先，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本激励计划的所有激励对象，为公司董事、高级管理人员及核心骨干人员，不包括公司独立董事、监事，也不包括单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

激励对象中，董事必须经股东大会选举，高级管理人员必须经董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时以及在本激励计划的考核期内与公司或公司的子公司具有雇佣或劳务关系。

四、考核机构

(一) 公司董事会薪酬与绩效考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与绩效考核委员会负责及报告工作。

(三) 公司人力资源部、审计部门、财务部门及各考核单元等相关部门负责相关个人绩效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) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划的限制性股票解除限售对应的考核年度为2024—2025年两个会计年度，分年度进行业绩考核。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当年度的解除限售条件之一。以公司各考核年度营业收入为考核指标，根据考核结果确定公司层面解除限售比例（X）。

限制性股票各年度业绩考核要求如下表所示：

| 解除限售期 | 对应考核年度 | 对应考核年度的营业收入（A）（万元） | |
|----------|--------|--------------------|--------------|
| | | 目标值（Am） | 触发值（An） |
| 第一个解除限售期 | 2024年 | 949,767.55 | 854,790.79 |
| 第二个解除限售期 | 2025年 | 1,168,944.67 | 1,052,050.20 |

| 考核指标 | 业绩完成度 | 公司层面解除限售比例 (X) |
|---------------|--------------------|---|
| 营业收入 (A) (万元) | $A \geq A_m$ | 100% |
| | $A_n \leq A < A_m$ | $90\% + (A - A_n) / (A_m - A_n) * 10\%$ |
| | $A < A_n$ | 0% |

注：1、上述“营业收入”以公司该会计年度审计报告所载数据为准。

2、2024年、2025年对应考核年度的营业收入目标值，相当于较2023年营业收入分别增长30%、60%，触发值为目标值的90%。

3、上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

(二) 个人层面绩效考核要求

根据公司制定的内部相关制度，薪酬与绩效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，并依照激励对象的年度个人绩效考核确定其限制性股票的个人层面解除限售比例，个人层面解除限售比例按照下表确定：

| 个人上一年度 人力资源层面绩效考核结果 | 个人层面解除限售比例 (Y) |
|------------------------|----------------|
| S | 100% |
| A | 100% |
| B | 100% |
| C | 80% |
| D | 0% |

激励对象个人当年实际解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的限制性股票数量×公司层面解除限售比例(X)×个人层面解除限售比例(Y)。

激励对象考核当年不得解除限售或不能完全解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

六、考核期间与次数

(一) 考核期间

激励对象每批次限制性股票可解除限售的上一会计年度，即本激励计划限制性股票的考核年度2024年-2025年两个会计年度。

(二) 考核次数

本激励计划实施期间，公司层面业绩考核和个人层面绩效考核根据解除限售

安排每个会计年度考核一次。

七、解除限售

(一) 公司董事会薪酬与绩效考核委员会根据绩效考核报告, 确定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。

八、考核程序

公司人力资源部在董事会薪酬与绩效考核委员会的指导下负责具体的考核工作, 公司每年年底由人力资源部组织, 公司领导和相关部门参加, 根据工作态度、工作效率、工作质量以及工作贡献等因素进行考核, 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绩效考核委员会。公司董事会负责考核结果的审核。

九、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, 员工直接主管或公司人力资源部应在考核工作结束后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, 可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决, 被考核对象可向董事会薪酬与绩效考核委员会申诉, 董事会薪酬与绩效考核委员会需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

(二) 考核结果归档

考核结束后, 考核结果由人力资源部考核保存所有考核记录, 作为保密资料归档保存, 保存期为3年, 对于超过保存期限的文件与记录, 经董事会薪酬与绩效考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。为保证绩效记录的有效性, 绩效记录上不允许涂改, 若要重新修改或重新记录, 须由当事人签字。

十、附则

(一) 本办法由公司董事会负责制订、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。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划执行。

（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。

滨化集团股份有限公司董事会

2024年10月18日