

湖北宜化化工股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证湖北宜化化工股份有限公司(以下简称为“湖北宜化”或“公司”)2024 年限制性股票激励计划(以下简称“激励计划”)的顺利实施,确保对激励对象的限制性股票授予与解除限售契合公司实际管理需要,形成良好均衡的价值分配体系,同时保障激励计划的公平性、有效性,根据国家有关规定和公司实际,特制定本办法。

一、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,以实现限制性股票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。

二、考核范围

本办法的考核范围为激励计划确定的激励对象,包括:

- 1.董事、高级管理人员;
- 2.核心管理人员;
- 3.核心业务骨干。

三、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、财务部、董事会办公室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提交董事会薪酬与考核委员会。

四、考核体系

1. 公司层面业绩考核要求

在 2024-2026 年的三个会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。各年度公司业绩考核目标如表所示(含预留部分):

| 解除限售期 | 主要业绩考核目标 |
|----------|--|
| 第一个解除限售期 | 2024 年 ROE 不低于 7%；以 2023 年业绩为基数，2024 年归母净利润增长不低于 20%，且上述两个指标均不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值；2024 年主营业务收入占营业收入比重不低于 95%。 |
| 第二个解除限售期 | 2024 年和 2025 年 ROE 平均值不低于 7.5% 或 2025 年 ROE 不低于 8%；以 2023 年业绩为基数，2024 年和 2025 年归母净利润平均值较上述基数增长不低于 30% 或 2025 年归母净利润较上述基数增长不低于 40%，且上述两个指标均不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值；2025 年主营业务收入占营业收入比重不低于 95%。 |
| 第三个解除限售期 | 2024 年、2025 年和 2026 年 ROE 平均值不低于 8% 或 2026 年 ROE 不低于 9%；以 2023 年业绩为基数，2024 年、2025 年和 2026 年归母净利润平均值较上述基数增长不低于 40% 或 2026 年归母净利润较上述基数增长不低于 60%，且上述两个指标均不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值；2026 年主营业务收入占营业收入比重不低于 95%。 |

注:1.在计算 ROE、净利润增长率时，净利润、净资产均采用剔除本计划及其他股权激励计划产生的股份支付费用影响后归属于上市公司母公司所有者的数据为核算口径。

2.在激励计划有效期内,若公司发生发行股份融资、发行股份收购资产、可转债转股等行为,则在计算 ROE 时可剔除该等行为引起的净资产变动额及其产生的相应收益额(相应收益额无法准确计算的,可按扣除融资成本后的实际融资额乘以同期国债利率计算确定)。

若当期公司业绩考核达标,则激励对象获授的限制性股票按照本计划的规定解除限售。若当期公司业绩考核未达标,由公司按照授予价格和回购时股票市场价格(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,下同)的孰低值回购处理。

2.激励对象个人层面绩效考核

公司在满足解除限售业绩考核的前提下,根据制定的《2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》,薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度进行综合考评打分;绩效评价结果划分为 4 个等级,根据个人的绩效评价结果确定当年度的解除限售比例,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,绩效评价中的特殊情况由董事会裁定。具体见下表:

| 考评结果 | A (优秀) | B (称职) | C (基本称职) | D (不称职) |
|--------|--------|--------|----------|---------|
| 解除限售系数 | 1 | 0.8 | 0 | |

激励对象当年考核达标后才具备限制性股票当年度的解除限售资格,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条件未成就的,对应限制性股票不得解除限售或递延至下期解除限售,由公司按照授予价格和回购时股票市场价格的孰低值回购处理。

五、考核期间与周期

1.考核期间

本次激励计划解除限售考核年度为 2024 年、2025 年、2026 年。

2.考核周期

本次激励计划实施期间按照考核年度安排每年一次。

六、考核程序

1.公司人力资源部、财务部、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考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告提交董事会薪酬与考核委员会。

2.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。

3.绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

七、考核结果管理

(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，公司应当在考核结束后五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五个工作日内向公司提出申诉，公司可根据实际情况对其考核结果进行复核。

(二)考核结果归档

1.考核结束后，公司人力资源部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董事会薪酬与考核委员会负责统一销毁。

八、附则

1.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。

2.本办法经公司股东大会审议通过并自激励计划生效后实施。