

华润化学材料科技股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证华润化学材料科技股份有限公司（以下简称“公司”）2022 年限制性股票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、核心管理人员、关键科研/技术、业务、职能骨干人才诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据《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》（证监会令 126 号）、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》（国资发分配〔2006〕175 号）、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》（国资发分配〔2008〕171 号）、《中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引》（国资考分〔2020〕178 号文）、《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2020 年 12 月修订）》、《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等法律、法规、规范性文件及《华润化学材料科技股份有限公司章程》、《华润化学材料科技股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）的规定，特制定《华润化学材料科技股份有限公司 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

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，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，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

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，包括公告本激励计划时在公司（含分/子公司）任职的董事、高级管理人员、核心管理人员、关键科研/技术、业务、职能骨干。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核考核工作；

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作，人力资源部负责向董事会薪酬与考核委员会的报告工作。

（三）公司战略发展部、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准确性负责。

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核条件

本激励计划的考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，分年度进行考核并解除限售，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为限制性股票的解除限售条件之一。

本激励计划首次及预留授予的限制性股票公司层面解除限售业绩条件如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
-------	--------

第一个解除限售期	1、较 2021 年，2023 年扣非归母净利润年复合增长率不低于 15.0%，且不低于对标企业 75 分位水平； 2、2023 年净资产收益率（ROE）不低于 10.1%，且不低于对标企业 75 分位水平； 3、较 2021 年，2023 年研发费用增长率不低于 46.4%。
第二个解除限售期	1、较 2021 年，2024 年扣非归母净利润年复合增长率不低于 15.0%，且不低于对标企业 75 分位水平； 2、2024 年净资产收益率（ROE）不低于 10.2%，且不低于对标企业 75 分位水平； 3、较 2021 年，2024 年研发费用增长率不低于 77.2%。
第三个解除限售期	1、较 2021 年，2025 年扣非归母净利润年复合增长率不低于 15.0%，且不低于对标企业 75 分位水平； 2、2025 年净资产收益率（ROE）不低于 10.3%，且不低于对标企业 75 分位水平； 3、较 2021 年，2025 年研发费用增长率不低于 114.4%。

注：

- 1、上述“净资产收益率”指归属于上市公司股东扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率。
- 2、在激励计划的解除限售期内，如公司有增发、配股、战略项目投资等事项导致净资产收益率指标及扣非归母净利润年复合增长率指标变动的，考核时剔除该事项所引起的指标变动影响。
- 3、在本计划有效期内，针对公司未来可能产生的影响公司业绩的行为（如依据上级有关部门决定的重大资产重组或企业响应国家政策号召而实施的相应战略举措），造成相关业绩指标不可比情况，则授权公司董事会对相应业绩指标进行还原或调整，并且报国务院国资委备案。
- 4、计算增长率时，对期初为负的情况不进行计算。

上述对标企业指的是根据公司市场状况及业务类型，从申万“基础化工”中筛选出与公司规模相近且具有可比性的 28 家 A 股上市公司，具体如下表。对标企业在权益授予后的考核期内原则上不调整，在本激励计划有效期内，若上述对标企业发生企业退市、重大违规、主营业务发生重大变化、发生重大资产重组、破产重组等特殊原因导致经营业绩发生重大变化，导致不再具备可比性，则由公司董事会会在年终考核时剔除或更换样本。

序号	证券代码	证券简称	序号	证券代码	证券简称
1	000920.SZ	沃顿科技	15	000973.SZ	佛塑科技
2	002341.SZ	新纶新材	16	002206.SZ	海利得
3	002361.SZ	神剑股份	17	002263.SZ	大东南
4	600370.SH	三房巷	18	002324.SZ	普利特
5	601208.SH	东材科技	19	002522.SZ	浙江众成
6	603928.SH	兴业股份	20	002585.SZ	双星新材

7	605166.SH	聚合顺	21	002768.SZ	国恩股份
8	605589.SH	圣泉集团	22	002838.SZ	道恩股份
9	688585.SH	上纬新材	23	002886.SZ	沃特股份
10	301216.SZ	万凯新材	24	300180.SZ	华峰超纤
11	000420.SZ	吉林化纤	25	300221.SZ	银禧科技
12	000782.SZ	美达股份	26	300644.SZ	南京聚隆
13	000859.SZ	国风新材	27	688219.SH	会通股份
14	000936.SZ	华西股份	28	300538.SZ	同益股份

（二）激励对象个人层面业绩考核条件

在授予环节，根据公司制定的《2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法》，在计划公告前一会计年度，激励对象个人年度绩效考核结果达到合格C等及以上才能被授予。

在解除限售环节，根据公司绩效考核相关办法对激励对象的年度个人绩效进行评价，个人层面考核年度与公司业绩考核年度一致，激励对象可解除限售限制性股票数量与其年度绩效评价结果挂钩，依照激励对象的年度个人绩效考核结果确定其员工解除限售系数，个人当期实际解除限售额度=个人当期计划解除限售额度×员工解除限售系数。

考核结果	卓越 A+	优秀 A	良好 B	合格 C	不合格 D
员工解除限售系数	100%	100%	100%	80%	0%

因激励对象个人绩效考核原因其当期全部或部分限制性股票未能解除限售的，公司将按本计划予以回购，回购价格为授予价格和回购时股票市场价格（审议回购的董事会决议公告前1个交易日公司标的股票交易均价）的孰低值。

六、考核期间与次数

本激励计划的考核年度为2023-2025年三个会计年度，分年度进行考核并解除限售，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部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，公司董事会负责考核结果的审核。

八、考核结果的反馈及应用

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，员工直接主管及人力资源部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；

（二）如被考核者对考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在十个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级；

（三）考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

九、考核结果归档

（一）考核结束后，人力资源部须保留绩效考核所有考核记录。

（二）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。

（三）考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期五年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

十、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) 本办法自公司股东大会审议通过之日并自股权激励计划生效后实施。

华润化学材料科技股份有限公司

董事会

2022年12月30日