

湖北兴发化工集团股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证湖北兴发化工集团股份有限公司(以下简称为“兴发集团”或“公司”)2023 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

1. 战略导向,业务融合。结合专业和业务管理逐级分解企业战略目标和年度重点工作任务,并贯穿于专业管理和业务流程全过程,促进企业各项业务高效运转,确保战略目标有效落实。

2. 注重实绩,科学量化。合理设置考核指标和评价标准,以实际工作业绩为依据,按照规范的程序和科学的方法,公开、公平、公正地对绩效指标进行量化评价。

3. 以人为本,强化激励。坚持公司利益与个人激励相结合、个人工作绩效与公司组织绩效相结合。

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. 核心技术（业务）骨干；
3. 对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工。

三、考核机构

1. 公司董事会提名薪酬及考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。

2. 公司人力资源部门、财务部门等相关部门在董事会提名薪酬及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提名薪酬及考核委员会。

四、考核体系

1. 公司层面业绩考核要求

在 2023-2025 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	2023 年 EOE 不低于 22%；以 2019-2021 年归母净利润均值为基数，2023 年归母净利润较上述基数增长不低于 5%，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；2023 年主营业务收入占营业收入比重不低于 95%。

解除限售期	主要业绩考核目标
第二个解除限售期	2023 年和 2024 年 EOE 平均值不低于 22.5%或 2024 年 EOE 不低于 23%；以 2019-2021 年归母净利润均值为基数，2023 年和 2024 年归母净利润平均值较上述基数增长不低于 10%或 2024 年归母净利润较上述基数增长不低于 15%，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%。
第三个解除限售期	2023 年、2024 年和 2025 年 EOE 平均值不低于 23%或 2025 年 EOE 不低于 24%；以 2019-2021 年归母净利润均值为基数，2023 年、2024 年和 2025 年归母净利润平均值较上述基数增长不低于 15%或 2025 年归母净利润较上述基数增长不低于 25%，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%。

注 1: EOE 指标为净资产现金回报率, $EOE = EBITDA / \text{平均净资产}$, 是反映股东回报和公司价值创造的综合性指标。其中, EBITDA (税息折旧及摊销前利润) 为扣除所得税、利息净支出、折旧与摊销之前的净利润, 平均净资产为期初与期末所有者权益之和的算术平均。

注 2: 在计算 EOE、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。

注 3: 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, 则在计算相关指标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，则公司按照本计划的规定以授予价格（不计利息）与股票市价的孰低值回购注销对应考核年度所有激励对象已获授的限制性股票。

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《2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》，提名薪酬及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（胜任）	C（基本胜任）	D（不胜任）
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，由公司按授予价格（不计利息）与股票市价的孰低值回购注销。

五、考核期间与周期

1. 考核期间

激励对象解除限售限制性股票对应的考核年度。

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. 公司人力资源部在董事会提名薪酬及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提名薪酬及考核委员会。

2. 董事会提名薪酬及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，董事会秘书办公室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秘书办公室负责统一销毁。

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 2023 年限制性股票激励计划生效后实施。