

山东潍坊润丰化工股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

山东潍坊润丰化工股份有限公司（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，充分调动公司员工的积极性，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，公司拟实施 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“限制性股票激励计划”或“激励计划”）。

为保证限制性股票激励计划的顺利推进及有序实施，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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《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》等有关法律、行政法规和规范性文件以及公司章程、限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司实际，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司现代企业法人治理结构，建立和完善公司长效激励约束机制，保证公司限制性股票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，进而确保公司远期发展战略及经营目标的实现。

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情况进行评价，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，从而提高公司整体业绩规模，实现公司与全体股东利益的最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源部门、财务部门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上交董事会薪酬与考核委员会。

(三) 公司董事会负责考核结果的最终审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本次激励计划首次授予部分考核年度为 2025-2027 年三个会计年度, 每个会计年度考核一次。以 2024 年的净利润为基数, 根据各考核年度的净利润增长率, 确定各年度的业绩考核目标对应的归属批次及公司层面归属比例。假设每个考核年度的实际净利润增长率为 A, 首次授予的限制性股票公司层面各年度业绩考核目标如下表所示:

归属期	考核年度	净利润增长率	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个归属期	2025年	30%	20%
第二个归属期	2026年	45%	30%
第三个归属期	2027年	60%	40%
考核指标		业绩完成度	公司层面归属比例
以公司 2024 年净利润为基数, 各考核年度实际考核指标完成值 (A)		$A \geq A_m$	100%
		$A_n \leq A < A_m$	$80\% + (A - A_n) / (A_m - A_n) * 20\%$
		$A < A_n$	0

注: 1、上述“净利润(2024)”指经审计的归属上市公司股东的净利润。

2、上述“净利润(2025-2027年)”指经审计的归属上市公司股东的净利润并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划(如有)所涉及的股份支付费用作为计算依据。

若预留部分限制性股票于公司 2025 年第三季度报告披露之前授予, 则预留部分业绩考核与首次授予部分一致。若预留部分限制性股票于公司 2025 年第三季度报告披露之后授予, 预留部分考核年度为 2026-2027 年两个会计年度, 每个会计年度考核一次。以 2024 年的净利润为基数, 根据各考核年度的净利润增长率, 确定各年度的业绩考核目标对应的归属批次及公司层面归属比例。假设每个考核年度的实际净利润增长率为 A, 预留授予的限制性股票公司层面各年度业绩考核目标如下表所示:

归属期	考核年度	净利润增长率	
		目标值 (Am)	触发值 (An)

归属期	考核年度	净利润增长率	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个归属期	2026年	45%	30%
第二个归属期	2027年	60%	40%
考核指标		业绩完成度	公司层面归属比例
以公司 2024 年净利润为基数, 各考核年度实际考核指标完成值 (A)		$A \geq A_m$	100%
		$A_n \leq A < A_m$	$80\% + (A - A_n) / (A_m - A_n) * 20\%$
		$A < A_n$	0

注: 1、上述“净利润(2024)”指经审计的归属上市公司股东的净利润。

2、上述“净利润(2025-2027年)”指经审计的归属上市公司股东的净利润并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划(如有)所涉及的股份支付费用作为计算依据。

若公司未满足上述业绩考核目标触发值(A_n)的, 则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属, 并作废失效。

(二) 个人层面绩效考核要求

激励对象当年实际可归属的限制性股票数量与其个人上一年度的绩效考核挂钩, 具体归属比例依据激励对象个人绩效考核结果确定:

考核结果 (X)	$X \geq 80$ 分	$60 \text{ 分} < X < 80 \text{ 分}$	$X \leq 60$ 分
个人层面归属比例 (Y)	100%	80%	0%

若公司层面业绩未达到业绩考核目标, 当期所有激励对象计划归属的限制性股票作废失效。

若公司层面业绩考核达标, 激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的, 作废失效, 不可递延至以后年度。

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归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象在每一归属期所对应的前一个会计年度。

2、考核次数

本激励计划实施期间每年度一次。

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。

八、考核结果反馈

被考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬考核委员会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考核委员会提出申诉，董事会薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内对其考核结果进行复核，并根据复核结果确定最终考核结果或等级。

九、考核结果的管理

1、考核结束后，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，须当事人签字。

3、考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

十、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。

山东潍坊润丰化工股份有限公司

董事会

2024 年 10 月 28 日

