

广东聚石化学股份有限公司

2025年股票期权激励计划实施考核管理办法

广东聚石化学股份有限公司（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，使各方共同关注和推动公司的长远发展，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，按照激励与约束对等的原则，制定了《广东聚石化学股份有限公司2025年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”、“股权激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，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》（以下简称“《管理办法》”）《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露》等有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》、公司股权激励计划的相关规定，并结合公司实际情况，制定本考核办法。

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，保证股权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，从而提高管理绩效水平，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次股权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，包括在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他人员。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织对激励对象的考核工作。

（二）公司总经理办公室负责具体实施考核工作。总经理办公室对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源部、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可靠性负责。

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核方法和考核内容

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为2025年-2026年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	业绩考核目标 (Am)
第一个行权期	2025年	2025年度净利润不低于5,000万元
第二个行权期	2026年	2026年度净利润不低于15,000万元

按照以上业绩目标，各期行权比例与考核期考核指标完成情况相挂钩，具体挂钩方式如下：

考核指标	考核指标完成情况	公司层面行权比例 (X)
净利润 (A)	$A \geq Am$	$X=100\%$
	$Am*80\% \leq A < Am$	$X=80\%$
	$A < Am*80\%$	$X=0\%$

注：1、上述“净利润”指经审计的合并财务报表中归属于上市公司股东的净利润；

2、上述股票期权行权条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

股票期权行权条件达成，则激励对象可按照本激励计划的规定行权，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应的当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

(二) 个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权比例。激励对象绩效考核结果划分为优秀(A)、良好(B)、合格(C)、不合格(D)四个档次，对应的个人层面行权比例如下：

考评结果	优秀 (A)	良好 (B)	合格 (C)	不合格 (D)
个人层面行权比例	100%	80%	50%	0%

在公司层面业绩考核目标达成的前提下，激励对象当期实际可行权的股票期权数量=个人当期计划行权的股票期权数量×公司层面行权比例×个人层面行权比例，对应当期未能行权的股票期权，由公司注销。

激励对象当期计划可行权的股票期权因考核原因不能行权或不能完全行权的，

由公司注销，不可递延至下一年度。

六、考核期间和次数

本次激励计划的考核期间为2025-2026年两个会计年度，公司层面业绩考核和激励对象个人层面绩效考核均为每年度考核一次。

七、考核程序

公司总经理办公室在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的激励对象考核工作，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。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象的归属资格及数量。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，员工分管领导(或直接汇报对象)应在考核工作结束后10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，可与总经理办公室沟通解决。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10个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

考核结果作为股票期权行权的依据。

（二）考核结果归档

- 1、考核结束后，总经理办公室须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，须由总经理办公室指定的考核记录员签字。
- 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总经理办公室负责统一销毁。

九、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）本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

广东聚石化学股份有限公司董事会

2025年4月1日