

证券代码：301518

证券简称：长华化学

长华化学科技股份有限公司
2025年限制性股票激励计划实施
考核管理办法

长华化学科技股份有限公司

二〇二五年六月

长华化学科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心员工的积极性，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，提升公司的市场竞争能力与可持续发展能力。在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，根据《公司法》《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上市公司自律监管指南第 1 号—业务办理》等有关法律法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，并结合公司的实际情况，制定本激励计划。

为保证公司本激励计划的顺利实施，现根据 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的相关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

制定本办法的目的为对符合本激励计划要求的激励对象进行有效考核，为本激励计划执行过程中各限售期内限制性股票可否解除限售提供评价依据。

二、考核原则

考核评价以公开、公平、公正的原则为基础，严格按照本办法和激励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，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象，包括首次授予和预留授予部分的激励对象。薪酬与考核委员会确认并经董事会审议通过的首次激励对象，为公司（含控股子公司）核心骨干员工（不包括独立董事、监事）。

所有激励对象必须在本计划的考核期内于公司或控股子公司任职并已与公司或控股子公司签署了劳动合同或聘任合同。

四、考核机构

- 1、公司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。
- 2、公司人力资源部负责具体考核实施工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。
- 3、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。

4、公司董事会负责本计划的审批及考核结果的审核。

五、考核体系

(1) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予限制性股票的激励对象考核年度为 2025 年—2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	基准年份	考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2024 年	2025 年	净利润增长率较 2024 年增长不低于 10.00%。
第二个归属期	2025 年	2026 年	净利润增长率较 2025 年增长不低于 15.00%。
第三个归属期	2026 年	2027 年	净利润增长率较 2026 年增长不低于 20.00%。

注：1.上述“净利润”指标是指归属于上市公司股东的净利润，考核年度净利润以剔除公司股权激励计划产生的股份支付费用后的数值作为计算依据，下同。

2、上述限制性股票解除限售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，下同。

若本激励计划预留授予部分的限制性股票于 2025 年第三季度报告披露之前授予，预留授予部分的限制性股票考核年度及考核指标与首次授予部分一致。若本激励计划预留授予部分的限制性股票于 2025 年第三季度报告披露之后授予，预留授予部分的限制性股票考核年度及考核指标如下表所示：

归属期	基准年份	考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2025 年	2026 年	净利润增长率较 2025 年增长不低于 15.00%。
第二个归属期	2026 年	2027 年	净利润增长率较 2026 年增长不低于 20.00%。

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归属的第二类限制性股票均不得归属，由公司作废失效。

(2) 个人层面绩效考核要求

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)

分数段 (X)	95 分及以上	95> X ≥ 90	90> X ≥ 80	80 分以下
个人层面归属比例	100%	100%	80%	0%

若各归属期内公司层面满足归属条件，激励对象个人当年可归属额度=个人计划归属额度×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，则不能归属部分由公司作废失效，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

1、激励对象每个归属期所对应的考核年度。

2、本激励计划的考核年度为 2025 年-2027 年三个会计年度，每年度考核一次。若预留部分限制性股票于 2025 年第三季度报告披露之前授予，则该预留部分限制性股票授予的激励对象考核年度为 2025 年-2027 年，每年考核一次；若预留部分限制股票于 2025 年第三季度报告披露之后授予，则该预留部分限制股票授予的激励对象考核年度为 2026 年、2027 年两个会计年度，每年考核一次。

七、考核程序

1、公司财务部根据各年度经审计的业绩情况判断是否符合归属条件中公司层面的业绩考核指标。

2、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。

3、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，审核激励对象考核结果，董事会薪酬与考核委员会在确定被激励对象的归属资格及数量过程中，相关关联董事应予以回避。

4、董事会根据激励计划及考核结果确认激励对象可归属的股票数量。

八、考核结果管理

1、绩效考核记录作为保密资料归档保存，保存期限至少为五年，对于超过保存期限的文件与记录，经董事会薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字确认。

3、考评主体应对被考核的激励对象进行客观、公正的评价，违反上述责任义务的，董事会薪酬与考核委员会将予以警告处分；情节严重的，董事会薪酬与考核委员会将取消考评主体资格。

九、附则

- 1、本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。
- 2、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。
- 3、本办法自公司股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

长华化学科技股份有限公司董事会

2025 年 6 月 18 日