

昊华化工科技集团股份有限公司

2019 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

（修订稿）

为保证昊华化工科技集团股份有限公司（以下简称为“昊华科技”或“公司”）2019 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切合公司的实际管理需要，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

本办法适用于本次激励计划所确定的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、核心骨干员工。

三、考核机构

1、公司董事会薪酬与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、财务管理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。

四、考核体系

1、授予考核条件

（1）公司业绩考核

2018 年营业收入增长率不低于 13%且不低于对标企业 50 分位值；2018 年加权平均净资产收益率不低于对标企业 50 分位值；2018 年研发投入占比不低于 7.0%。

(2) 个人绩效考核条件：

激励对象2018年个人绩效考核合格。

2、解除限售业绩考核

(1) 公司层面业绩考核

首次及预留授予的限制性股票各年度公司业绩考核目标如表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2018 年营业收入为基数，2020 年营业收入复合增长率不低于 10%；2020 年净资产收益率不低于 9.1%，且上述两个指标均不低于对标企业 75 分位值；2020 年研发投入占比不低于 7.0%。
第二个解除限售期	以 2018 年营业收入为基数，2021 年营业收入复合增长率不低于 12.3%；2021 年净资产收益率不低于 9.2%，且上述两个指标均不低于对标企业 75 分位值；2021 年研发投入占比不低于 7.0%。
第三个解除限售期	以 2018 年营业收入为基数，2022 年营业收入复合增长率不低于 13.4%；2022 年净资产收益率不低于 9.4%，且上述两个指标均不低于对标企业 75 分位值；2022 年研发投入占比不低于 7.0%。

注：①上述授予及解除限售业绩考核目标中净资产收益率为上市公司加权平均净资产收益率，营业收入为经审计的上市公司营业收入。

②上述 2020-2022 年营业收入复合增长率分别是指相较于基数的两年、三年、四年复合增长率。

③上述授予及解除限售考核条件中 2018 年的业绩数据以 2018 年年报披露的数据为准。

④对标企业样本按照申万行业的划分标准，选取与昊华科技规模及主营业务具有可比性的上市公司。在年度考核过程中，对标企业样本若出现主营业务发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值，则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本。

(2) 业务单元考核

本计划所指的业务单元是指纳入本计划激励范围的昊华科技下属子公司。昊华科技每年向各业务单元下达经营考核目标，根据经营考核目标完成比例确定该

业务单元解除限售比例，经营考核目标包括营业收入和平均净资产收益率，具体见下表：

考核结果	实际业绩完成率 (P)	考核系数 (X)	当期业务单元解除限售比例 (S)
达标	$P \geq 100\%$	$X=1$	$S=X_1 \times 60\% + X_2 \times 40\%$
	$60\% \leq P < 100\%$	$X=P$	
不达标	$P_1 < 60\%$ 或 $P_2 < 60\%$	$X=0$	$S=0$

注：P₁为营业收入的业绩完成率，P₂为净资产收益率的业绩完成率；X₁为营业收入的考核系数，X₂为平均净资产收益率的考核系数。

(3) 激励对象个人层面绩效考核

激励对象个人考核按照本办法及公司内部发布的对各类激励对象的考核办法分年进行考核，个人层面解除限售比例根据公司层面业绩考核对应的会计年度个人的绩效考核结果确定，年度绩效考核结果与解除限售比例的关系具体见下表：

考核结果	A	B	C	D
解除限售比例	1.0		0.8	0

激励对象相应考核年度考核合格后才具备当期限制性股票的解除限售资格，个人当期实际解除限售额度=个人当期计划解除限售额度×业务单元解除限售比例×个人层面解除限售比例。当期未能解除限售的限制性票由公司按照授予价格回购注销。

五、考核期间与周期

1、考核期间

激励对象获授限制性股票的考核年度为 2018 年度，解除限售限制性股票考核年度分别为 2020 年、2021 年、2022 年。

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、考核结果的反馈及应用

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。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

七、考核流程

1、公司及下属各单位按照管理权限，根据年度经营目标分解，分别确定各部门、各被考核对象的年度绩效目标，各部门、各被考核对象以此作为年度绩效考核的依据。

2、考核年度结束，公司组织相关部门对激励对象进行考核。考核主要采取个人自评、上级评价、单位评价、公司审定等方式确定最终考核结果。

3、人力资源部负责对考核数据统一汇总、核查、分析，并形成结果报告，提交公司董事会薪酬与考核委员会审定。

4、考核结束后，考核结果作为保密资料，由人力资源部归档保存。

八、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、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。

昊华化工科技集团股份有限公司

2020年4月14日