

沧州明珠塑料股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为进一步完善沧州明珠塑料股份有限公司（以下简称“公司”）法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司中高层管理人员及核心骨干员工的积极性，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司根据国家相关法律及本公司实际情况拟实施 2023 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，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》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》、公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩目标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

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，从而提高公司整体业绩，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限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司高级管理人员、公司（含子公司）中层管理人员及核心技术（业务）人员。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作；

（二）公司行政与人力资源部负责具体实施考核工作，公司行政与人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作；

(三) 公司财务部负责相关考核数据的收集和提供, 并对数据的真实性和准确性负责;

(四) 公司董事会负责考核结果的审批。

五、考核指标及标准

解除限售期内, 同时满足下列条件时, 激励对象获授的限制性股票方可解除限售:

(一) 公司未发生如下任一情形:

1、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;

2、最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告;

3、上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、《公司章程》、公开承诺进行利润分配的情形;

4、法律法规规定不得实行股权激励的;

5、中国证监会认定的其他情形。

(二) 激励对象未发生如下任一情形:

1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选的;

2、最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选;

3、最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施;

4、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的;

5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

6、中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第(一)条规定情形之一的, 本次计划即告终止, 所有激励对象获授但尚未解除限售的限制性股票由公司回购注销, 回购价格为授予价格。激励对象发生上述第(二)条规定情形之一的, 该激励对象获授但尚未解除限售的限制性股票由公司回购注销, 回购价格为授予价格。

(三) 公司层面业绩考核要求

本激励计划的解除限售考核年度为 2023-2025 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。

首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
首次授予的限制性股票 第一个解除限售期	以 2022 年考核净利润为基数，2023 年考核净利润 增长率不低于 20%
首次授予的限制性股票 第二个解除限售期	以 2022 年考核净利润为基数，2024 年考核净利润 增长率不低于 50%
首次授予的限制性股票 第三个解除限售期	以 2022 年考核净利润为基数，2025 年考核净利润 增长率不低于 100%

若预留部分在 2023 年授出，则预留部分各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
预留授予的限制性股票 第一个解除限售期	以 2022 年考核净利润为基数，2023 年考核净利润 增长率不低于 20%
预留授予的限制性股票 第二个解除限售期	以 2022 年考核净利润为基数，2024 年考核净利润 增长率不低于 50%
预留授予的限制性股票 第三个解除限售期	以 2022 年考核净利润为基数，2025 年考核净利润 增长率不低于 100%

若预留部分在 2024 年授出，则预留部分各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
预留授予的限制性股票 第一个解除限售期	以 2022 年考核净利润为基数，2024 年考核净利润 增长率不低于 50%
预留授予的限制性股票 第二个解除限售期	以 2022 年考核净利润为基数，2025 年考核净利润 增长率不低于 100%

注：1、上述“考核净利润”指标计算方法为：归属于母公司净利润（不含股份支付费用及相关税费）- 联营/合营企业权益法核算确认的投资收益-不具有控制、共同控制及重大影响的股权投资产生的分红收益。

2、结合上述“考核净利润”的定义，根据 2022 年经审计的财务报表计算的“考核净利润”为 188,202,842.42 元。

3、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。

公司未满足上述业绩考核目标的，相应解除限售期内，激励对象当期计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

（四）个人层面绩效考核要求

激励对象当年实际可解除限售的限制性股票数量同时与上一年度激励对象个人所在业务单元的业绩完成情况及其个人考评结果挂钩，个人解除限售比例由

激励对象个人所在业务单元系数×个人系数确定。

各业务单元的业绩考核办法由公司组织制定，届时根据下表确定各业务单元系数：

考评结果	实际业绩完成率 P	业务单元系数
达标	$P \geq 100\%$	1
	$70\% \leq P < 100\%$	P
不达标	$P < 70\%$	0

注：各业务单元核心管理人员的范围由公司确定

激励对象所在业务单元考核达标后，需对激励对象个人进行考核。激励对象个人考核按照公司现行的薪酬绩效考核制定执行，由公司对激励对象在各考核期内的考核情况进行打分，并以考核分数确定所属的考核等级。

个人考核结果分为 A、B、C、D 四个档次，届时根据下表确定激励对象的个人系数：

评价结果	A	B	C	D
个人系数	100%	90%	70%	0%

公司发生上述第（三）条规定的公司层面业绩考核不合格的情形时，当期可解除限售数量回购注销，回购价格为授予价格；

若公司层面业绩考核合格，则激励对象个人当年实际解除限售数量=个人当年计划解除限售数量×个人解除限售比例。其中，个人解除限售比例=业务单元系数×个人系数。激励对象按照个人当年实际解除限售数量解除限售，考核当年不能解除限售的限制股票不得递延至下期，应由公司回购注销，回购价格为授予价格。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象申请解除限制性股票限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每年度考核一次。其中首次授予的限制性股票考核年度为 2023-2025 年三个会计年度；若预留授予的限制性股票在 2023 年授出，则预留授予的限制性股票考核年度为 2023-2025 年三个会计年度；若预留授予的限制性股票在 2024 年授出，则预留授予的限制性股票考核年度为 2024-2025 年两个会计年度。

七、考核程序

公司行政与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、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，公司行政与人力资源部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，可与行政与人力资源部沟通解决。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。

（二）考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会可对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

（三）考核结果归档

考核结束后，董事会薪酬与考核委员会授权公司行政与人力资源部保存绩效考核所有考核记录，作为保密资料归档保存。绩效记录保存期为 5 年，对于超过保存期限的文件和记录，经董事会薪酬与考核委员会批准，由公司行政与人力资源部统一销毁。

（四）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。

九、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股权激励计划生效后实施。

沧州明珠塑料股份有限公司董事会

二〇二三年六月二十日