

山东石大胜华化工集团股份有限公司

2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司高级管理人员、公司及子公司中高层管理人员、核心骨干人员等的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以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，公司拟实施 2022 年股票期权激励计划（以下简称“股权激励计划”）。

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、公司章程及公司股票期权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况制定本办法。

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，保证公司股票期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 2022 年股票期权激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、公司及子公司中高层管理人员、核心骨干。

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) 公司人力资源部负责牵头组织具体实施考核工作，相关部门共同参与完成考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。

(三) 公司人力资源部、资产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、考核指标及标准

(一) 本公司的业绩考核

本激励计划在 2022 年至 2024 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。本激励计划首次授予股票期权的业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2022 年营业收入不低于 89 亿元
第二个行权期	2023 年营业收入不低于 121 亿元
第三个行权期	2024 年营业收入不低于 167 亿元

备注：上述“营业收入”口径以经审计的合并报表为准。

在本计划有效期内，针对公司未来可能产生的严重影响公司业绩的情形，造成上述公司业绩考核指标不可比情况，如作出相应调整则需要提交股东大会审议批准。

若预留部分的股票期权在 2022 年授予，则各年度业绩考核目标与首次授予一致；若预留部分的股票期权在 2023 年授予，则各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2023 年营业收入不低于 121 亿元
第二个行权期	2024 年营业收入不低于 167 亿元

备注：上述“营业收入”口径以经审计的合并报表为准。

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年可行

权的股票期权均不得行权，公司注销激励对象股票期权当期可行权份额。

（二）个人层面绩效考核

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象在上一年度的个人绩效考核等级为“A/B/C”，则激励对象可按照本激励计划规定的行权比例进行行权。

若激励对象在上一年度的个人绩效考核等级为“D”（不合格），公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期行权额度，股票期权由公司注销。

考核等级	A 或 B	C	D
行权比例	100%	80%	0%

六、考核期间与次数

本激励计划首次授予股票期权的考核期间为 2022 年至 2024 年三个会计年度，若预留部分的股票期权在 2022 年授予，考核期间与首次授予一致，为 2022 年至 2024 年三个会计年度；若预留部分的股票期权在 2023 年授予，则考核 2023 年至 2024 年两个会计年度。公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、考核程序

（一）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提交董事会薪酬与考核委员会。

（二）董事会薪酬与考核委员会审核激励对象的考核报告。

（三）董事会根据本激励计划及考核报告确定被激励对象的行权资格及数量。

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，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。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

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。

山东石大胜华化工集团股份有限公司董事会

2022 年 5 月 3 日