

中国化学工程股份有限公司

2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法

第一章 总 则

第一条 为保证中国化学工程股份有限公司（以下简称为“中国化学”或“公司”）2022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符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。

第二条 激励计划考核坚持以下原则：

1、战略导向，业务融合。逐级分解企业战略目标和年度重点工作任务，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、公正地对激励对象绩效进行评价。

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。

第三条 本办法的考核范围为激励计划确定的激励对象，包括：

- 1、公司董事、高级管理人员；
- 2、公司中层管理人员；
- 3、公司核心骨干人员；
- 4、其他法律法规允许的激励对象。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会协助董事会组织对激励对象的考核工作。

第五条 公司人力资源、财务管理、业绩考核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提交董事会薪酬与考核委员会审议。

第三章 考核体系

第六条 激励对象当年度限制性股票的可解除限售份额根据公司层面、个人层面的考核结果共同确定。因公司层面业绩考核或个人层面绩效考核不达标导致当期解除限售的条件未成就的，对应的限制性股票不得递延至下期解除限售。

第七条 本计划授予的限制性股票，在解除限售期的三个会计年度（2023年-2025年）中，分年度进行业绩考核并解除限售，以达到业绩考核目标作为限制性股票解除限售的条件。各解除限售期的公司业绩要求为：

解除限售期	业绩考核条件
第一个解除限售期	(1) 2023年扣除非经常性损益的加权平均净资产收益率不低于9.05%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业75分位值水平； (2) 以2021年业绩为基数，2023年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润复合增长率不低于15%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业75分位值水平； (3) 完成国务院国资委经济增加值（EVA）考核目标。
第二个解除限售期	(1) 2024年扣除非经常性损益的加权平均净资产收益率不低于9.15%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业75分位值水平； (2) 以2021年业绩为基数，2024年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润复合增长率不低于15%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业75分位值水平； (3) 完成国务院国资委经济增加值（EVA）考核目标。
第三个解除限售期	(1) 2025年扣除非经常性损益的加权平均净资产收益率不低于9.25%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业75分位值水平； (2) 以2021年业绩为基数，2025年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润复合增长率不低于15%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业75分位值水平；

解除限售期	业绩考核条件
	(3) 完成国务院国资委经济增加值（EVA）考核目标。

注：如涉及上级有权部门决定的重大资产重组或企业响应国家降杠杆减负债号召实施债转股、增资扩股、配股、发行优先股、永续债等战略举措对相关业绩指标带来影响，以及公司遇到不可抗力事件，对经营业绩产生重大影响，造成指标不可比情况，则授权公司董事会对相应业绩指标的实际值进行还原。

若限制性股票某个解除限售期的公司业绩考核目标未达成，则所有激励对象当期限制性股票不可解除限售。

第八条 公司薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度进行综合考评，并依照激励对象的绩效考核结果确定其标准系数，个人当年实际可解除限售数量=标准系数×个人当年计划解除限售额度。

考核等级	优秀	良好	合格	不合格
标准系数	1	1	0.8	0

因激励对象个人绩效考核原因其当期全部或部分限制性股票未能解除限售的，公司将按本计划予以回购注销，回购价格为授予价格与股票市价（审议回购的董事会决议公告前1个交易日公司标的股票交易均价）的较低者。

第四章 考核期间与次数

第九条 考核期间为激励对象获授限制性股票解除限售的前一会计年度。

第十条 本次激励计划实施期间按照考核年度每年考核一次。

第五章 考核程序与结果管理

第十一条 公司及下属各单位按照管理权限，根据年度经营目标分解，分别确定各单位、各被考核对象的年度绩效目标，各单位、各被考核对象以此作为年度绩效考核的依据。

第十二条 考核年度结束，公司及下属各单位按照管理权限，对激励对象进行考

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

第十三条 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5个工作日内向被考核者通知考核结果。如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的10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。

第十四条 考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

第六章 附 则

第十五条 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

第十六条 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。