

龙星化工股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证龙星化工股份有限公司（以下简称“公司”）2021 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员诚信勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

为进一步完善公司法人治理结构，完善公司核心员工中长期激励机制，通过对公司任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员进行工作绩效的全面客观评估，健全公司激励对象绩效评价体系，保证公司股权激励计划的顺利实施，促进公司长期战略目标的实现。

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，从而提高管理绩效水平，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。

四、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、财务管理部门及其他相关部门负责相关数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。
- 3、由公司董事会负责本办法的审批，并审议薪酬与考核委员会审核汇总后的考核结果。

五、考核指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予激励对象的限制性股票分三期解除限售期，在限售期内满足首次授予限制性股票解除限售条件的，激励对象可以申请股票解除限售。解除限售安排及公司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 2018-2020 年净利润均值为基数，2021 年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 2018-2020 年净利润均值为基数，2022 年净利润增长率不低于 25%
首次授予的限制性股票第三个解除限售期	以 2018-2020 年净利润均值为基数，2023 年净利润增长率不低于 30%

注：以上“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司本次激励计划所产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

若预留部分在 2021 年授出，则预留部分业绩考核目标与首次授予部分一致；

若预留部分在 2022 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 2018-2020 年净利润均值为基数，2022 年净利润增长率不低于 25%
预留授予的限制性股票第二个解除限售期	以 2018-2020 年净利润均值为基数，2023 年净利润增长率不低于 30%

注：以上“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司本次激励计划所产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

若各解除限售期内，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解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

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薪酬与绩效考核相关管理办法组织实施。激励对象只有在规定的考核年度内达到公司业绩目标，且个人绩效考核等级为良好及以上的前提下，才可按照规定的比例解除限售，未达解除限售条件的限制性股票，由公司按授予价格回购注销。

个人绩效考核结果对应的解除限售比例规定具体如下：

绩效考核结果	优秀	良好	合格	不达标
解锁比例	100%	100%	80%	0%

在本计划有效期内的各年度，如激励对象解锁期的前一年度绩效考核等级为优秀及良好时，当期计划解锁额度的解锁比例为 100%；考核为合格时，当期计划解锁额度的解锁比例为 80%，剩余无法解锁的 20% 额度作废，相应的限制性股票由公司按授予价格回购注销；考核为不达标时，当期计划解锁额度的解锁比例为 0，相应的限制性股票由公司按授予价格回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象限制性股票解除限售期间前一个会计年度。

2、考核次数

激励计划限制性股票解除限售期间每年度一次。

七、考核程序

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。

八、考核结果反馈

1、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会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董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正；

3、考核结果作为限制性股票解锁的依据。

九、考核结果归档

1、考核结果的归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为三年。

2、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。

十、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。

龙星化工股份有限公司董事会

2021年4月17日