

贵州川恒化工股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

(2022 年 1 月)

贵州川恒化工股份有限公司（以下简称“本公司”、“公司”）（证券简称：川恒股份，证券代码：002895）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，充分调动公司董事、高级管理人员、中层管理人员及技术（业务）骨干的积极性，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 年限制性股票激励计划》（以下简称《激励计划》）。

为保证本次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》、《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

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，保证公司股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励计划的作用，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 年限制性股票激励计划的所有激励对象，为公司董事、高级管理人员、中层管理人员及技术（业务）骨干。

四、考核机构

（一）董事会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司证券部、人力资源部、财务部组成考核工作小组(以下简称“考核工作小组”)负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会负责并报告相关工作。

(三) 公司人力资源部、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) 公司层面业绩考核要求

本次股权激励计划首次授予的限制性股票的解除限售考核年度为 2022-2023 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

限售期	业绩考核目标
首次授予的限制性股票第一个限售期	2022年度公司净利润 \geq 5.00亿元
首次授予的限制性股票第二个限售期	2023年度公司净利润 \geq 8.00亿元

注：业绩考核目标中的净利润=经审计净利润（不扣除非经常性损益）+实施本次股权激励计划而当年度增加的股份支付费用。

若预留权益在 2022 年授予，则各年度业绩考核目标与首次授予的限制性股票安排一致；若预留权益在 2023 年授予，则预留权益的解除限售考核年度为 2023-2024 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

限售期	业绩考核目标
预留权益的限制性股票第一个限售期	2023年度公司净利润 \geq 8.00亿元
预留权益的限制性股票第二个限售期	2024年度公司净利润 \geq 12.00亿元

注：业绩考核目标中的净利润=经审计净利润（不扣除非经常性损益）+实施本次股权激励计划而当年度增加的股份支付费用。

(二) 个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定实施。

个人层面上一年度考核结果（绩效考核分S）	个人层面系数（N）
优秀	100%
良好	80%
合格	60%
不合格	0

六、考核结果的运用

(一) 若公司未满足某一年度公司层面业绩考核要求的，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，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期定期存款利息之和。

(二) 若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人层面系数(N)。

激励对象考核当年不能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加上银行同期定期存款利息之和。

七、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象申请解除限售限制性股票的前一会计年度。

2、考核次数

本次股权激励计划首次授予的考核年度为 2022-2023 年两个会计年度，每年考核一次。

若预留权益在 2022 年授予，则考核年度与首次授予的限制性股票安排一致，每年考核一次；若预留权益在 2023 年授予，则考核年度为 2023-2024 年两个会计年度，每年考核一次。

若预留权益未在本股权激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内明确授予对象，则预留权益失效。

八、考核程序

公司人力资源部在董事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。

董事会根据考核报告确定被激励对象的解除限售资格及数量。

九、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，员工直接主管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，被考核对象可向董事会申诉，董事会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

(二) 考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

十、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。

贵州川恒化工股份有限公司

董事会

2022年1月14日