

河北建新化工股份有限公司

2022 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证河北建新化工股份有限公司（以下简称“公司”）2022 年股票期权与限制性股票激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司员工诚信勤勉地开展工作，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，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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2020 年 12 月修订）》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等法律、法规、规范性文件及《河北建新化工股份有限公司章程》《河北建新化工股份有限公司 2022 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本计划”）的规定，特制定《河北建新化工股份有限公司 2022 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“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，保证股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，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于本计划所确定的所有激励对象，包括在公司任职的公司董事、高级管理人员、核心管理骨干、核心技术（业务）骨干（不包括独立董事、监事及单独或合计持有公司 5% 以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女）。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作；

(二) 公司人力资源部负责具体实施考核工作。考核工作小组对公司董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(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

(一) 公司层面业绩考核要求

本计划授予的股票期权及授予的限制性股票的考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，分年度进行业绩考核，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权/归属条件。

授予的股票期权与限制性股票的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权安排	考核对比基准年度	考核年度	考核指标 A1 或 A2 两者达成其一即可		
			营业收入增长率 (A1)	净利润增长率 (A2)	
				净利润目标增长率 (Am)	净利润触发增长率 (An)
第一个行权/归属期	2021 年	2022 年	20%	50%	30%
第二个行权/归属期	2021 年	2023 年	30%	80%	50%
第三个行权/归属期	2021 年	2024 年	40%	100%	80%

注：1、上述“净利润”指标以归属于上市公司股东的净利润剔除各期激励计划股份支付费用影响后的数值为计算依据。

2.上述“净利润”和“营业收入”指标以经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

根据上述指标每年对应的完成情况核算公司层面行权/归属比例 (X)，各批次业绩考核指标与行权/归属比例安排如下表所示：

实际达成的考核指标	业绩完成度	公司层面行权/归属比例 (X)
营业收入增长率	$A1 \geq 100\%$	$X=100\%$
	$A1 < 100\%$	$X=0\%$
净利润增长率	$A2 \geq Am$	$X=100\%$
	$An \leq A2 < Am$	$X=80\%$
	$A2 < An$	$X=0\%$

公司层面当年实际行权/归属的股票期权/限制性股票数量=公司当年计划行

权/归属的股票期权/限制性股票数量×公司层面行权/归属比例（X），按照公司层面当年实际可行权/归属的股票期权与限制性股票数量办理相关行权/归属事宜。根据考核结果未能行权的全部或部分股票期权取消行权，并由公司注销；未能归属的全部或部分限制性股票取消归属，并作废失效。

（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组织实施。激励对象的绩效考核结果划分为“A”、“B”、“C”、“D”四个等级，并依照激励对象的考核结果确定其行权/归属比例，具体如下表所示：

考核结果	A	B	C	D
标准系数	100%	80%	60%	0

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际行权/归属的限制性股票额度=个人当年计划行权/归属的股票数量×公司层面行权/归属比例×个人层面行权/归属比例。

激励对象个人考核当年根据考核结果不能行权的部分，由公司注销；

激励对象个人考核当年根据考核结果不能归属的部分，按作废失效处理。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象获授的股票期权申请行权的前一会计年度；激励对象获授的限制性股票申请归属的前一会计年度。

（二）考核次数

实行年度考核，每年组织综合考核评价一次。

七、考核程序

公司人力资源部在公司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公司董事会薪酬与考核委员会。

公司董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象的行权/归属资格及数量。

八、考核结果的反馈及应用

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，员工直接主管及人力资源部应

当在考核结束后七个工作日内向被考核者通知考核结果；

（二）如被考核者对考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向公司董事会薪酬与考核委员会申诉，公司董事会薪酬与考核委员会需在五个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级；

（三）考核结果作为股票期权行权与限制性股票归属的依据。

九、考核结果归档

（一）考核结束后，人力资源部须保留绩效考核所有考核记录。

（二）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，须考核记录员签字。

（三）绩效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。

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本计划生效后实施。

河北建新化工股份有限公司

董事会

2022年6月15日