

湖南海利化工股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证湖南海利化工股份有限公司（以下简称“公司”）股权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与长效激励机制，激励公司核心员工诚信勤勉地开展工作，保障公司业绩稳步提升，实现公司发展战略和经营目标，根据国家有关规定，结合公司实际，特制定本办法。

第一章 总则

第一条 考核目的

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动湖南海利的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术及业务骨干人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，实现股东价值最大化。

第二条 考核原则

- （一）坚持依法规范，公开透明，遵循法律法规和《公司章程》规定；
- （二）坚持股东利益、公司利益和员工利益相一致，有利于维护股东利益，有利于上市公司的可持续发展；
- （三）坚持激励与约束相结合，风险与收益相对称，适度强化对公司管理层的激励力度。

第三条 考核范围

本办法适用于本次激励计划所确定的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术及业务骨干人员。

第四条 考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

第二章 考核内容及程序

第五条 绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本计划授予的限制性股票，在2025-2027年的三个会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。本计划首次及预留授予的限制性股票解除限售业绩考核如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
首次及预留授予的限制性股票第一个解除限售期	(1) 以2023年为基数，2025年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润增长率不低于45%，且不低于同行业平均值； (2) 2025年度扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率不低于8.2%，且不低于同行业平均值； (3) 以2023年为基数，2025年营业收入（剔除贸易收入）增长率不低于12%； (4) 以2023年为基数，2025年研发投入增长率不低于20%。
首次及预留授予的限制性股票第二个解除限售期	(1) 以2023年为基数，2026年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润增长率不低于57.5%，且不低于同行业平均值； (2) 2026年度扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率不低于8.4%，且不低于同行业平均值； (3) 以2023年为基数，2026年营业收入（剔除贸易收入）增长率不低于20%； (4) 以2023年为基数，2026年研发投入增长率不低于30%。
首次及预留授予的限制性股票第三个解除限售期	(1) 以2023年为基数，2027年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润增长率不低于70%，且不低于同行业平均值； (2) 2027年度扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率不低于8.6%，且不低于同行业平均值； (3) 以2023年为基数，2027年营业收入（剔除贸易收入）增长率不低于28%； (4) 以2023年为基数，2027年研发投入增长率不低于40%。

注：①同行业公司按照申万行业（2021）“基础化工-农化制品-农药”标准划分。同行业样本若出现业务结构发生重大变化或出现业绩偏离幅度过大的样本极值，公司董事会可以在考核时剔除或更换样本。

②以上归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润和扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率指标计算以激励成本摊销前的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润作为计算依据。

③激励计划有效期内，若公司发生发行股份融资、发行股份收购资产、可转债转股等行为，则新增加的净资产及该等净资产产生的净利润不列入考核计算范围；若公司发生现金收购资产行为，则新增加的净利润列入考核计算范围。

（二）激励对象个人层面绩效考核

激励对象个人考核按照公司本管理办法分年进行，绩效评价结果划分为4个等级。根据个人的绩效评价结果确定当年度的解除限售比例，个人当年实际解除限售额度=解除限售系数（S）×个人当年计划解除限售额度。具体见下表：

考评结果	优秀	良好	合格	不合格
解除限售系数（S）	100%		80%	0%

如因公司层面业绩考核目标未达成或个人层面绩效考核结果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解除限售和递延至下期解除限售，由公司按照授予价格回购处理。

第六条 考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象获授限制性股票的解除限售考核年度分别为 2025 年、2026 年、2027 年。

（二）考核次数

本次激励计划实施期间按照考核年度安排每年一次，个人层面考核年度与公司层面业绩考核年度保持一致。

第七条 考核程序

公司人力资源部、财务管理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，并在此基础上形成考核报告提交董事会薪酬与考核委员会。董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的解除限售资格及数量。

第三章 考核结果

第八条 考核结果的反馈及应用

（一）考核结果反馈与申诉

1、被考核对象有权知晓本人的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应当在考核结束后 5 个工作日内向被考核对象通知考核结果。

2、如被考核对象对考核结果有异议，可在接到考核通知的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉。薪酬与考核委员会根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核情况确定最终考核结果，同时反馈给被考核对象。

3、考核结果作为限制性股票可解除限售的依据。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由公司人力资源部按照档案管理要求妥善归档保存，保存期限不少于 5 年。

第四章 附则

第九条 本办法由董事会负责制订、解释及修改。如果本办法与最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章为准。

第十条 本办法自公司股东大会审议通过之日起生效。

湖南海利股份有限公司董事会

2025 年 4 月 24 日