

江苏澄星磷化工股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

江苏澄星磷化工股份有限公司（以下简称“公司”）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，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，公司制定了《江苏澄星磷化工股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证公司 2025 年限制性股票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》和本激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定公司《2025 年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本次限制性股票激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

（二）公司人才战略经营部负责具体实施考核工作。人才战略经营部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三) 公司人才战略经营部和财务管理部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) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票的解除限售考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，根据每个考核年度业绩完成度的达成情况，确定公司层面解除限售比例（X），首次授予的限制性股票解除限售的业绩条件如下表所示：

解除限售期	考核年度	考核年度公司营业收入 (A)		考核年度公司归属于上市公司股东的净利润 (B)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
第一个解除限售期	2025	38 亿元	30 亿元	2,200 万元	1,400 万元
第二个解除限售期	2026	43 亿元	34 亿元	7,000 万元	4,900 万元
第三个解除限售期	2027	50 亿元	40 亿元	16,000 万元	11,200 万元
考核指标		业绩完成度		公司层面解除限售比例 (X)	
考核年度公司营业收入 (A)		$A \geq A_m$		$X_1 = 100\%$	
		$A_n \leq A < A_m$		$X_1 = A/A_m$	
		$A < A_n$		$X_1 = 0\%$	
考核年度公司归属于上市公司股东的净利润 (B)		$B \geq B_m$		$X_2 = 100\%$	
		$B_n \leq B < B_m$		$X_2 = B/B_m$	
		$B < B_n$		$X_2 = 0\%$	
各个解除限售期，当年公司归属于上市公司股东的净利润达到考核年度归属于上市公司股东的净利润目标值的 50% 后，且营业收入或归属于上市公司股东的净利润任一考核指标达到触发值，方可开始解禁；					
各个解除限售期，公司层面解除限售比例取 X1 或 X2 的孰高值对应的解除限售比例。					

注：上述“营业收入”“归属于上市公司股东的净利润”指标以经会计师事务所审计的合并报表的营业收入、归属于上市公司股东的净利润数值，且“归属于上市公司股东的净利润”指标以剔除公司实施员工持股计划、股权激励计划产生的股份支付费用的净利润作为计算依据，下同。

若本激励计划预留部分限制性股票于 2025 年第三季度报告披露前授予，则各年度业绩考核目标同首次授予限制性股票的安排一致；若预留部分限制性股票于 2025 年第三季度报告披露后授予，则各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	考核年度公司营业收入 (A)		考核年度公司归属于上市公司股东的净利润 (B)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
第一个解除限售期	2026	43 亿元	34 亿元	7,000 万元	4,900 万元
第二个解除限售期	2027	50 亿元	40 亿元	16,000 万元	11,200 万元
考核指标		业绩完成度		公司层面解除限售比例 (X)	
考核年度公司营业收入 (A)		$A \geq Am$		$X1=100\%$	
		$An \leq A < Am$		$X1=A/Am$	
		$A < An$		$X1=0\%$	
考核年度公司归属于上市公司股东的净利润 (B)		$B \geq Bm$		$X2=100\%$	
		$Bn \leq B < Bm$		$X2=B/Bm$	
		$B < Bn$		$X2=0\%$	
各个解除限售期，当年公司归属于上市公司股东的净利润达到考核年度归属于上市公司股东的净利润目标值的 50%后，且营业收入或归属于上市公司股东的净利润任一考核指标达到触发值，方可开始解禁；					
各个解除限售期，公司层面解除限售比例取 X1 或 X2 的孰高值对应的解除限售比例。					

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。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拟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。

公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未解除限售的某一批次/多个批次的限制性股票按授予价格进行回购注销或终止本激励计划。

(二) 个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的个人年度绩效结果确定其实际解除限售的股份数量。届时根据以下考核评级表中对应的个人层面解除限售比例确定激励对象的实际解除限售的股份数量：

个人年度绩效结果	B 及以上	C	D
个人层面解除限售比例	100%	0%	0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的股票数量×公司层面解除限售比例×个人层面解除限售比例。

若达到解除限售条件，激励对象根据考核结果按照本激励计划的相关规定对该期内可解除限售部分的限制性股票申请解除限售；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。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划的考核期间为 2025-2027 年三个会计年度。

（二）考核次数

股权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

公司人才战略经营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，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

八、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，薪酬与考核委员会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，可与人才战略经营部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人才战略经营部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存至少为五年。对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由人才战略经营部统一销毁。

九、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。

江苏澄星磷化工股份有限公司

2025年7月31日