

恒逸石化股份有限公司

第二期限限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证恒逸石化股份有限公司（以下简称“公司”）第二期限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，激励公司管理人员及核心骨干人员的归属感，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，根据国家有关规定和公司实际情况，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，保证第二期限限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥限制性股票激励的作用，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，以实现第二期限限制性股票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

本办法适用于第二期限限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于公司管理人员及董事会认定的对公司整体业绩和持续发展有直接影响的其他人员。

四、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，并负责对董事、高级管理人员进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

1、公司层面业绩考核

考核条件：第二次限制性股票激励计划授予的限制性股票，在解锁期的 4 个会计年度中，分年度进行绩效考核并解锁，以达到绩效考核目标作为激励对象的解锁条件。

每年度考核具体目标如下：

解锁期	业绩考核目标
第一个解锁期	以 2016 年净利润为基数，2017 年净利润增长率不低于 50%，净利润 7.8 亿元
第二个解锁期	以 2016 年净利润为基数，2018 年净利润增长率不低于 100%，净利润 10.4 亿元
第三个解锁期	以 2016 年净利润为基数，2019 年净利润增长率不低于 200%，净利润 15.6 亿元

注：

(1) 上述财务指标均以公司当年度经审计并公告的财务报告为准。

(2) 各年净利润指归属于上市公司股东的扣除非经营性损益后的净利润。

以上“净利润”指标计算均以激励成本摊销前的归属于上市公司股东扣除非经营性损益净利润作为计算依据。

(3) 在解锁日，公司为满足解锁条件的激励对象办理解锁事宜，若第一个解锁期、第二个解锁期内公司业绩条件未达到业绩考核目标条件的，这部分标的股票可以递延到下一个解锁期，在下一个解锁期达到业绩考核目标条件时解锁。若下一个解锁期仍未达到解锁条件，该部分股票不得解锁，该部分股票将由公司回购注销。第三个解锁期内，如公司业绩考核达不到业绩考核目标条件时，该部分股票将由公司回购注销。

2、个人层面业绩考核要求

根据本考核管理办法，在限制性股票激励计划有效期内的各年度，对所有激励对象进行考核。目前对个人层面绩效考核结果共有 A,B,C 三档。

六、考核次数

此次限制性股票激励计划期间，每年度一次。

七、解锁实施

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解锁资格及解锁数量。

2、绩效考核结果作为限制性股票解锁的依据。

(1) 若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 A/B 档，则激励对象按照计划规定比例解锁；

(2) 若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 C 档，则激励对象该期拟解锁的限制性股票不得解锁，公司按照限制性股票激励计划的有关规定将激励对象所获限制性股票当期可解锁份额回购注销。

具体如下表所示：

绩效考核结果 (S)	$S \geq 80$	$80 > S \geq 60$	$S < 60$
评价标准	优秀 (A)	合格 (B)	不合格 (C)
解锁比例	100%	80%	0

八、考核程序

公司人力资源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。

九、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应当在考核结束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。

十、考核结果归档

1、考核结束后，董事会办公室须保留绩效考核所有考核记录。

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。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存。

十一、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修改。

2、本办法由公司股东大会审议通过并自第二期限限制性股票激励计划生效后实施。

恒逸石化股份有限公司董事会

二〇一七年五月十九日