

安徽金春无纺布股份有限公司

2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证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，激励公司董事、高级管理人员以及对公司经营业绩和未来发展有直接影响的管理和技术（业务）人员，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，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）》等有关法律、法规和规范性文件，以及公司章程、本限制性股票激励计划的相关规定，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

考核评价以公开、公平、公正的原则为基础，严格按照本办法和激励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

本办法适用于参与本计划的所有激励对象，包括在董事、高级管理人员以及对公司经营业绩和未来发展有直接影响的管理和技术（业务）人员。

公司董事、高级管理人员必须经股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司存在聘用或劳动关系。

四、考核机构

1、公司董事会负责制定与修订本办法，并授权薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

2、公司人力资源部组织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向薪酬与考核委员会报告相关工作。

3、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。

4、公司董事会负责考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标及标准

1、激励对象公司层面的绩效考核要求

本激励计划以2021年的营业收入为基数，对各考核年度的营业收入定比2021年度营业收入的增长率进行考核，根据上述指标完成情况确定公司层面归属比例。

首次授予部分考核年度为2022-2024年三个会计年度，每个会计年度考核一次。根据各年度业绩考核目标完成情况确定公司层面归属系数比例，首次授予部分各年度业绩考核目标如下表所示：

归属安排	考核年度	营业收入增长率 (A)	
		目标增长率 (Am)	触发增长率 (An)
第一个归属期	2022年	15%	10%
第二个归属期	2023年	25%	20%
第三个归属期	2024年	35%	30%

注：以上“营业收入”指以经会计师事务所审计的公司合并报表为准。

若预留部分限制性股票在2022年季报披露之前授予，则预留部分业绩考核与首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在2022年季报披露之后授予，则预留部分考核年度为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：

归属安排	考核年度	营业收入增长率 (A)	
		目标增长率 (Am)	触发增长率 (An)
第一个归属期	2023年	25%	20%
第二个归属期	2024年	35%	30%

根据上述指标每年对应的完成情况核算公司层面归属比例 (X)，各批次业

绩效考核指标与归属比例安排如下表所示：

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例 (X)
营业收入增长率 (A)	$A \geq A_m$	X=100%
	$A_n \leq A < A_m$	X=80%
	$A < A_n$	X=0

若公司未达到上述业绩考核目标的触发值，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。若公司达到上述业绩考核指标的触发值，公司层面的归属比例即为业绩完成度所对应的归属比例，未能归属的部分限制性股票取消归属，并作废失效。

2、激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，依照激励对象的绩效考核结果确定其实际归属的股份数量。具体如下：

个人上一年度考核分数 (S)	$90 \leq S \leq 100$	$80 \leq S < 90$	$70 \leq S < 80$	$S < 70$
个人层面归属比例	100%	90%	80%	0%

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

如激励对象当年个人层面绩效考核未达标（即考核分数 $S < 70$ ），则激励对象当年实际归属的限制性股票数量为零。激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的权益作废失效处理，不可递延以后年度。

若公司/或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归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本次限制性股票激励计划。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象限制性股票归属的前一会计年度。

2、考核次数

激励计划限制性股票归属期间每年度一次。

七、归属

- 1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定激励对象的归属资格及归属数量。
- 2、绩效考核结果作为限制性股票归属的依据。

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报送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，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归属的依据。

十、考核结果归档

- 1、考核结束后，人力资源部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、绩效考核结果应作为保密资料归档保存至少3年。

十一、附则

- 1、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。
- 2、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。

安徽金春无纺布股份有限公司

董 事 会

2022年05月31日