

安徽万朗磁塑股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证安徽万朗磁塑股份有限公司（以下简称“公司”）2022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》、公司《2022年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“激励计划”）的相关规定，特制定公司《2022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2022 年限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥此次股权激励的作用，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、岗位贡献紧密结合，从而提高绩效管理水平和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 2022 年限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司高级管理人员、核心技术人员、中层管理人员、核心骨干员工。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会

- 1、负责领导和组织对激励对象的考核工作；
- 2、负责对激励对象的考核结果进行审议并进行决议。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作，对董事会薪酬与考核委员会负责并向其报告工作

- 1、制定、优化和完善公司相关管理制度；
- 2、负责审核相关绩效考核结果；
- 3、负责落实绩效考核结果的应用，并监督各部门绩效考核结果的应用情况；
- 4、负责绩效结果的申诉处理。

(三) 公司人力资源部、财务部等相关部门负责收集整理相关考核数据，并对数据的真实性和可靠性负责。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为 2022-2023 年两个会计年度，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当年度的解除限售条件之一。

限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个解除限售期	2022	以2021年度营业收入为基数，2022年营业收入增长率不低于15.00%；	以2021年度营业收入为基数，2022年营业收入增长率不低于12.00%；
第二个解除限售期	2023	以2021年度营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于35.00%；	以2021年度营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于28.00%；

按照以上业绩考核目标，各解除限售期公司层面限制性股票的解除限售比例与对应考核年度考核指标完成度相挂钩，设 A 为考核当期营业收入实际定比 2021 年度营业收入增长率，则公司层面限制性股票解除限售比例 X 确定方法如下：

考核指标	业绩完成度	公司层面解除限售比例 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%

注：上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

限制性股票的解除限售条件达成，则激励对象可按照本激励计划规定比例解除限售。若公司未达到上述业绩考核目标的触发值，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

(二) 个人层面考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司相关规定组织实施，并依照激励对象的绩效考评结果确定其解除限售的比例：

考核评级	合格	不合格
个人层面解除限售比例 (Y)	100%	0

公司层面业绩达到考核目标的触发值、激励对象在上一年度绩效考核合格后，当年度计划解除限售的限制性股票才可按照相应比例解除限售。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数量×公司层面解除限售比例(X)×个人层面解除限售比例(Y)。

激励对象在上一年度绩效考核不合格，则当年度计划解除限售的限制性股票不能按照个人解除限售比例解除限售，不可递延至下一年度，由公司按授予价格进行回购注销。

六、考核期间与次数

激励计划授予的限制性股票考核年度为 2022 年至 2023 年两个会计年度，公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、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。

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，董事会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，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部需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，须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束十年后由证券部负责统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）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。

（三）本办法经公司股东大会审议通过并自 2022 年限制性股票激励计划生

效后实施。

安徽万朗磁塑股份有限公司董事会

2022年7月4日