

安徽鑫铂铝业股份有限公司

2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）

安徽鑫铂铝业股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司中高层管理干部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，公司拟实施2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法（以下简称“股权激励计划”或“本计划”）。为保证股权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》、《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第1号——业务办理》等有关法律、法规和规范性文件、以及《公司章程》、公司股权激励计划的相关规定，并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，包括公司公告本激励计划时在公司（含下属子公司）任职的董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）人员。

四、考核机构

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。
- 2、公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为2022-2024年三个会计年度，每个会计年度考核一次，首次授予限制性股票的业绩考核目标如下：

解除限售期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2022年	以2021年净利润为基数，2022年净利润增长率不低于70%；
第二个解除限售期	2023年	指标1：以2021年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于170%；或指标2：以2021公司铝制品出货量为基数，2023年公司铝制品出货量增长率不低于260%；
第三个解除限售期	2024年	指标1：以2021年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于260%；或指标2：以2021公司铝制品出货量为基数，2024年公司铝制品出货量增长率不低于370%；

针对2023年及2024年两个考核年度，依据当期业绩完成率（R），对应的公司层面系数如下：

业绩完成率（R）	$R \geq 100\%$	$80\% \leq R < 100\%$	$R < 80\%$
公司层面系数	1	R	0

注1、当期业绩完成率（R）指当期净利润完成率或当期铝制品出货量完成率中的较高者

2、当期净利润完成率=当期净利润实际增长率/当期净利润目标增长率，当期铝制品出货量完成率=当期铝制品出货量实际增长率/当期铝制品出货量目标增长率

3、以上净利润指标是以剔除本次及其他激励计划（如有）股份支付费用和公司因并购而带来的净利润影响作为计算依据，下同。

预留部分限制性股票于2022年公司第三季度报告披露之前授予，则预留授予的限制性股票各年度业绩考核与首次授予保持一致；若预留部分限制性股票于公司2022年第三季度报告披露之后授予，则预留部分解除限售考核年度为2023-2025年三个会计年度，预留部分的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	业绩考核目标
第一个解除限售期	2023 年	指标 1：以 2021 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 170%；或指标 2：以 2021 公司铝制品出货量为基数，2023 年公司铝制品出货量增长率不低于 260%；
第二个解除限售期	2024 年	指标 1：以 2021 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 260%；或指标 2：以 2021 公司铝制品出货量为基数，2024 年公司铝制品出货量增长率不低于 370%；
第三个解除限售期	2025 年	指标 1：以 2021 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 350%；或指标 2：以 2021 公司铝制品出货量为基数，2025 年公司铝制品出货量增长率不低于 490%；

依据当期业绩完成率（R），对应的公司层面系数如下：

业绩完成率（R）	$R \geq 100\%$	$80\% \leq R < 100\%$	$R < 80\%$
公司层面系数	1	R	0

注1、当期业绩完成率（R）指当期净利润完成率或当期铝制品出货量完成率中的较高者

2、当期净利润完成率=当期净利润实际增长率/当期净利润目标增长率，当期铝制品出货量完成率=当期铝制品出货量实际增长率/当期铝制品出货量目标增长率

3、以上净利润指标是以剔除本次及其他激励计划（如有）股份支付费用和公司因并购而带来的净利润影响作为计算依据，下同。

上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，激励对象个人考核评价结果分为 A、B、C 三个等级，对应的可解除限售情况如下：

考核结果	标准系数
A	1.0
B	0.8
C	0

2022年度：在公司业绩各考核年度对应考核目标完成的前提下，激励对象当期实际解除限售的限制性股票数量=个人当期目标解除限售的股数×个人层面系数。

2023、2024及2025年度：激励对象个人当期实际解除限售的限制性股票数量=个人当期目标解除限售的股数×公司层面系数×个人层面系数。

激励对象个人当期实际解除限售的限制性股票数量因考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象申请限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

若预留部分限制性股票于公司2022年第三季度报告披露之前授予，则本次股权激励计划的考核年度为2022-2024年三个会计年度，若预留部分限制性股票于公司2022年第三季度报告披露之后授予，则预留部分的考核年度为2023-2025年三个会计年度，每年考核一次。

七、解除限售

（一）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除限售资格及数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

八、考核程序

公司及子公司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、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，人力资源部应当在考核工作结束后10个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的10个工作日内向人力资源部提出申诉，人力资源部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除限售的依据。

（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，须人力资源部确认并考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存。

十、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。

安徽鑫铂铝业股份有限公司

董事会

2023年3月20日