

安徽开润股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保障安徽开润股份有限公司（以下简称“本公司”、“公司”）限制性股票激励计划顺利实施，并进一步完善公司的法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动公司（含下属子公司）任职的高级管理人员、重要管理人员积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心员工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。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》等法律、法规、规范性文件及《安徽开润股份有限公司章程》、《安徽开润股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本计划”）的规定，特制定《安徽开润股份有限公司 2023 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平、公正、公开的原则，严格按照本办法对激励对象进行评价，实现股权激励计划与激励对象工作业绩、工作能力及职业素养紧密结合。

三、考核范围

本办法适用于本次股权激励计划所确定的所有激励对象，包括公司公告本计划时在公司（含下属子公司）任职的高级管理人员、重要管理人员、以及董事会认定需要激励的其他员工。

四、考核机构与职责

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作，并根据考核结果确定激励对象各限售期限限制性股票的解除限售资格与解除限售数量。

(二) 公司证券部、人事资源部、财务部等相关部门负责协助相关考核工作，包括相关数据的搜集和提供。相关部门应积极配合，并对提供数据的真实性和可靠性负责。

(三) 公司董事会会议负责本办法的审批。

五、绩效考评评价指标及标准

(一) 公司层面业绩考核

本激励计划的归属考核年度为 2023-2024 年会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为归属条件：

本次授予的限制性股票的各年度考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	以 2021-2022 年的营业收入平均值为基数，2023 年公司营业收入增长率不低于 10%
第二个归属期	以 2021-2022 年的营业收入平均值为基数，2024 年公司营业收入增长率不低于 15%

本次激励计划的公司层面业绩考核指标仅为对当前公司资产组所产生营业收入进行的考核，未来公司若因并表范围变化等原因新增资产组产生营业收入的，上述新增资产组产生的营业收入应予以剔除。

(二) 个人层面绩效考核

本次股权激励计划实施期间，分年度对激励对象个人业绩进行考核。

激励对象的绩效评价结果划分为“优秀”、“合格”、“不合格”，考核评价表适用于所有激励对象。

六、考核程序

(一) 公司财务部根据各年度经审计的业绩情况判断是否符合归属期公司业绩考核指标；

(二) 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，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；

(三) 董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，审核激励对象考核结果；

(四) 董事会根据激励计划及考核结果确认激励对象归属的股票数量。

七、个人考核结果管理

(一) 个人考核指标和个人考核结果的修正

个人考核结束后，针对“受客观环境变化等因素影响较大的”个人考核指标和个人考核结果，应由公司董事会薪酬与考核委员会进行讨论、修正。

(二) 个人考核结果通知

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在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

(三) 个人考核结果申诉

被考核者如对考核结果有异议，可以在接到考核结果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，并在接到申诉之日起十日内，根据复核结果对考核结果进行修正或对申诉者的申诉请求予以驳回答复。

(四) 个人考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部须保留绩效考核所有记录。

2、为保证绩效激励的有效性，记录不允许涂改，若需重新修改须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，本计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

八、考核结果运用

(一) 公司层面业绩考核

每一个归属期对应的公司层面业绩考核达标与否，直接决定所有激励对象在该归属期内全部可归属的限制性股票能否归属。

(二) 个人层面绩效考核

若公司层面业绩考核达标，归属比例依据个人绩效考核结果进行计算。

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，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其归属比例，个人当年实际归属的限制性股票数量 = 个人当年计划归属的限制性股票数量 × 个人绩效系数。

激励对象的绩效评价结果划分为“优秀”、“合格”、“不合格”，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的归属比例：

考核结果	优秀	合格	不合格
个人绩效系数（区间）	70%-100%	0%-70%	0%

激励对象当期计划归属的限制性股票未满足上述归属条件的全部或部分限制性股票，作废失效，不可递延至以后年度。

上述表格中个人绩效系数即为个人层面归属比例，个人层面归属比例的详细计算方法如下：

公司根据本次激励对象的不同类型，将其拟获授的限制性股票按照公司内部管理要求划分为“Ⅰ类股”、“Ⅱ类股”、“Ⅲ类股”，三种不同类别的股票分别对应不同的个人考评系数。具体情况如下：

(1) Ⅰ类股。即历史绩效特别突出，且为行业稀缺型人才为公司核心岗位，过往对公司作出重要贡献的绩优骨干员工。

Ⅰ类股不同考评等级对应的个人考评系数如下所示：

Ⅰ类股考评等级	Ⅰ类股个人考评系数
S	1

A	0.92
B	0.83
C	0

(2) II类股。即对公司发展做出过贡献，且对公司未来发展有推动作用的关键人才。

II类股不同考评等级对应的个人考评系数如下所示：

II类股考评等级	II类股个人考评系数
S	1
A	0.83
B	0.67
C	0

(3) III类股。即新引入的，对未来经营与发展有重要推进作用的高级别人才，确认为行业稀缺型人才且为公司核心岗位。或在每年的常规晋升中，通过晋升提名、360全方位评估、工作述职、评委提问点评、背靠背投票打分、公示等一系列严格的晋升流程后，由公司确认，职级正式晋升为高级总监级及以上的员工。

III类股不同考评等级对应的个人考评系数如下所示：

III类股考评等级	III类股个人考评系数
S	1
A	1
B	1
C	0

本次股权激励计划的激励对象存在同时拟获授 I、II、III 三类股中多种类别的情形，在进行激励对象考核年度的综合考评时，需要根据其获得“I类股”、“II类股”、“III类股”的数量占其拟获授限制性股票总数的比例，以及考核期内“I类股”、“II类股”、“III类股”获得的个人考评系数，加权计算其综合考评系数。即：

激励对象的综合考评系数= I类股个人考评系数×激励对象所获 I类股数量÷激励对象获授的限制性股票数量+ II类股个人考评系数×激励对象所获 II类股数量÷激励对象获授的限制性股票数量+ III类股个人考评系数×激励对象所获 III类股数

量÷激励对象获授的限制性股票数量

激励对象获授的限制性股票数量=激励对象所获 I 类股数量+激励对象所获 II 类股数量+激励对象所获 III 类股数量

薪酬与考核委员将根据每一位激励对象的综合考评系数确定其最终考核结果为“优秀”、“合格”或“不合格”，即：若个人综合考评系数为 0.7-1，则其年度绩效考核结果为“优秀”；若个人综合考评系数为 0-0.7 则其年度绩效考核结果为“合格”；若个人综合考评系数为 0，则其个人年度绩效考核结果为“不合格”。

个人归属比例（个人绩效系数）=激励对象的综合考评系数×100%

九、考核期间与考核次数

本次限制性股票激励计划考核年度为 2023-2024 年二个会计年度，每年度考核一次。

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）本办法自公司股东大会审议通过之日起开始实施。

安徽开润股份有限公司

董事会

2023 年 7 月 24 日