

安徽森泰木塑集团股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

安徽森泰木塑集团股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步完善公司法人治理结构，促进公司建立、健全激励机制和约束机制，增强公司董事、高级管理人员、核心骨干员工对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，确保公司发展战略与经营目标的实现，公司制定了《安徽森泰木塑集团股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“股权激励计划”、“本激励计划”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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板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》、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。

第一条 考核目的

（一）进一步建立、健全公司治理结构及运营机制，建立和完善公司激励约束机制，确保公司发展战略与经营目标的实现；

（二）建立和完善公司员工与所有者共享机制，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，促进各方共同关注公司的长远发展；

（三）吸引和保留优秀的管理人才和核心骨干，满足公司对核心人才的巨大需求，建立公司的人力资源优势，进一步激发公司创新活力，为公司的持续快速发展注入新的动力。

第二条 考核原则

（一）充分保障股东利益，遵循收益与贡献对等的原则；

（二）股东利益、公司利益和员工利益一致，遵循有利于公司的可持续发展的原则；

（三）依法规范，公开透明，遵循依据相关法律法规和《公司章程》规定的原则。

第三条 考核范围

本办法的考核对象为本激励计划确定的所有激励对象，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，首次授予的激励对象包括公告本计划草案时在公司（含分、子公司）任职的董事、高级管理人员、核心骨干人员以及董事会认为需要激励的其他人员（不包含独立董事和监事）。

第四条 考核机构和执行机构

（一）公司董事会负责制定与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作，负责向薪酬与考核委员会报告工作。

（三）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。

（四）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

第五条 考核内容与指标体系

本激励计划的考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核与个人层面绩效考核，激励对象获授权益能否归属将根据公司、激励对象个人两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票的归属考核年度为2024-2026年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标为营业收入增长率或净利润增长率两项中的任一指标，具体如下表所示：

归属安排	考核年度	营业收入增长率目标值 (定比2023年)	净利润增长率目标值 (定比2023年)
第一个归属期	2024 年	30%	40%
第二个归属期	2025 年	65%	90%
第三个归属期	2026 年	100%	150%

若预留部分限制性股票在 2024 年第三季度报告披露前授予，则预留部分的业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在 2024 年第三季度报告披露后授予，则各年度业绩考核目标为营业收入增长率或净利润增长率两项

中的任一指标，具体如下表所示：

归属安排	考核年度	营业收入增长率目标 (定比2023年)	净利润增长率目标值 (定比2023年)
第一个归属期	2025 年	65%	90%
第二个归属期	2026 年	100%	150%

按照以上业绩考核目标，各归属期公司层面限制性股票的归属比例与对应考核年度的业绩完成情况相挂钩，则公司层面限制性股票归属比例（X）确定方法如下：

考核指标	业绩目标达成率（P）	公司层面归属比例（X）
考核年度实现的营业收入增长率（定比 2023 年）	$P \geq 100\%$	1
	$90\% \leq P < 100\%$	0.9
	$80\% \leq P < 90\%$	0.8
	$70\% \leq P < 80\%$	0.7
	$P < 70\%$	0
考核年度实现的净利润增长率（定比 2023 年）	$P \geq 100\%$	1
	$90\% \leq P < 100\%$	0.9
	$80\% \leq P < 90\%$	0.8
	$70\% \leq P < 80\%$	0.7
	$P < 70\%$	0
各个归属期，公司层面的归属比例取考核年度营业收入和净利润增长率目标达成率对应系数的孰高值		

注：1、上述“净利润”指归属于上市公司股东的净利润。

2、“营业收入”及“净利润”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。

3、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。

公司层面业绩指标体系为营业收入增长率或净利润增长率。若公司未满足上述业绩考核目标的，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。

（二）个人绩效考核要求

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。公司依据激励对象的归属前一年的考核结果确认其归属比例。激励对象个人考核结果分为“优秀”、“良好”、“合格”、“不合格”四个等级，分别对应的个人归属系数如下表所

示:

评价等级	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例(Y)	100%	80%	60%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象个人当年实际归属额度=个人当年计划可归属额度×公司层面归属比例（X）×个人层面归属比例（Y）。

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，作废失效，不可递延至以后年度。

第六条 考核年度与次数

本计划考核年度为 2024-2026 年 3 个会计年度，每个会计年度考核一次。

第七条 考核程序

（一）每一考核年度公司层面业绩数据由财务部提供，报董事会审批确定；

（二）每一考核年度由公司按绩效管理辦法确定考核对象个人的年度工作业绩目标。考核期结束后，人力资源部组织具体考核操作，收集、汇总相关考核数据，统一制作表格，组织考核评分，并将初步汇总的考核结果报薪酬与考核委员会审核；

（三）考核结果初步汇总后，薪酬与考核委员会应于五个工作日内公布考核结果；

（四）被考核者如对考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可以向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会在接到申诉之日起十个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级；

（五）对被考核对象的申诉答复完成后，薪酬与考核委员会对考核结果再次修订（如有）确认后报董事会审议；

（六）经公司董事会审议后的考核结果为最终考核结果，考核结果作为公司董事会确认激励对象限制性股票归属的依据。

第八条 考核结果档案管理

考核结束后，人力资源部等相关部门应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。绩效考核记录保存期 5 年。对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬与考核委员会统一销毁。为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

第九条 附则

(一) 本办法由公司董事会制定、解释与修订。

(二) 本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划的规定执行。

(三) 本办法自股东大会审议通过之日并自本股权激励计划生效后实施。

安徽森泰木塑集团股份有限公司董事会

2024年9月2日

