

证券简称：爱旭股份

证券代码：600732



上海爱旭新能源股份有限公司

**2022 年限制性股票与股票期权激励计划
实施考核管理办法**

2022 年 9 月

上海爱旭新能源股份有限公司

2022 年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法

上海爱旭新能源股份有限公司（以下简称“爱旭股份”或“公司”）为了建立与公司业绩和长期战略紧密挂钩的激励机制，完善整体薪酬结构体系，为公司业绩长期持续发展奠定人力资源竞争优势，特制定《上海爱旭新能源股份有限公司2022年限制性股票与股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。为保证本激励计划顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规及爱旭股份《公司章程》的相关规定，制定此《2022年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、总则

（一）考核目的

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、核心管理、业务技术骨干人员的积极性，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，使各方共同关注公司的长远发展。

（二）考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法对考核对象的业绩进行评价，以实现股权激励计划、激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效水平，实现公司与全体股东利益最大化。

（三）被考核对象

本办法适用于爱旭股份 2022 年限制性股票和股票期权激励计划所确定的所有激励对象，范围包括所有接受限制性股票和/或股票期权授予的爱旭股份公司董事、高级管理人员、核心管理、业务技术骨干人员。

二、考核组织职责权限

（一）爱旭股份董事会负责制定与修订本办法，并授权公司薪酬与考核委员会负责考核工作；

（二）爱旭股份薪酬与考核委员会负责领导与审核考核工作；

（三）由爱旭股份薪酬与考核委员会授权公司人力资源部负责具体实施考核工作，薪酬与考核委员会对考核过程进行指导与监督；

（四）爱旭股份人力资源部、财经管理部负责考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

三、考核体系

（一）考核内容

- 1、任一被考核对象的工作业绩和行为表现；
- 2、若激励对象为公司董事、高级管理人员的，还须接受经济责任审计。

（二）考核指标

1、公司业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票与股票期权（含预留部分）在 2022-2024 年的三个会计年度中，分年度进行业绩考核，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售/行权条件之一。各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售/行权期	业绩考核目标
第一个解除限售/行权期	2022 年公司实现归属上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润达到 11.00 亿
第二个解除限售/行权期	2023 年公司实现归属上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润达到 15.00 亿
第三个解除限售/行权期	2024 年公司实现归属上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润达到 20.00 亿

2、个人绩效考核

根据公司制定的绩效管理制度，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评级，并依照激励对象的绩效考核结果确定其实际解除限售/行权比例，激励对象个人当年实际解除限售/行权数量=个人层面解除限售/行权

比例（N）×个人当年计划解除限售/行权数量，具体如下：

个人年度绩效评价结果	S (卓越)	A (优秀)	B (合格)	C (待改进)	D (不合格)
个人层面解除限售/行权比例 (N)	100%			0%	

（三）考核流程

1、公司层面业绩考核的考核期间为 2022-2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

2、个人绩效考核由爱旭股份人力资源部负责具体考核操作，根据被考核人年度工作业绩目标完成情况 & 行为表现情况进行评估，并形成被考核人年度绩效考核结果，并上报公司董事会薪酬与考核委员会审核备案。

（四）考核结果的运用

1、在公司业绩达到解除限售/行权条件，且所授限制性股票/股票期权满足相应时间安排时，激励对象个人实际可解除限售限制性股票/行权股票期权比例将在个人本批应解除限售限制性股票/行权股票期权范围内，根据个人年度绩效考核结果进行确定。具体挂钩方式如下：解除限售/行权前一年度的个人绩效考核达到 B 及以上，实际可解除限售/行权比例为 100%；解除限售/行权前一年度的个人绩效考核为 C、D，实际可解除限售/行权比例为 0%。

若公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应期间可解除限售的限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格；所有激励对象对应期间可行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

2、若激励对象某一解除限售/行权期的个人年度绩效等级为良好（B）或以上，则其当期绩效表现达到解除限售/行权条件，在满足其他解除限售/行权条件下，可以申请当期解除限售/行权；若激励对象的个人年度绩效等级为 C、D，则其当期业绩表现未达到解除限售/行权条件，取消其该期解除限售/行权资格；

激励对象因个人绩效考核原因不能解除限售的限制性股票由公司按授予价格回购注销；不得行权的股票期权作废失效，并由公司注销。

3、对于激励对象为公司董事、高级管理人员的，如果任期内经济责任审计中发现经营业绩不实、经营管理失职以及存在重大违法违规的行为，则其获授的相关权益全部不可解除限售/行权，已经解除限售/行权且获得的股权激励收益应当上交公司。

（五）考核结果的管理

1、考核指标和结果的修正

考核期内如遇到重大不可抗力因素或特殊原因影响被考核人工作业绩的，公司董事会薪酬与考核委员会可以对偏差较大的考核指标和考核结果进行修正。

2、考核结果反馈

被考核人有权了解自己的考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会或人力资源部应在考核结束后三十个工作日内向被考核人通知考核结果。

四、附则

本办法自股东大会通过之日施行，由董事会负责解释及修订。

上海爱旭新能源股份有限公司董事会

2022 年 9 月 16 日