

# 安徽鑫铂铝业股份有限公司

## 2025 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证安徽鑫铂铝业股份有限公司（以下简称“公司”）2025 年股票期权与限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，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（含分/子公司，下同）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，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》《深圳证券交易所股票上市规则》《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、规范性文件和《安徽鑫铂铝业股份有限公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，特制订 2025 年股票期权与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

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

### 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激励计划的所有激励对象，具体包括公司（含分/子公司，下同）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（不包括独立董事、监事及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女），对符合本激励计划激励对象范围的人员，由公司董事会薪酬与考核委员会拟定名单，并经公司监事会核实确定。

#### 四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责领导、组织激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源相关部门负责具体实施考核工作。公司人力资源相关部门对薪酬委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源相关部门、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。

#### 五、绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否行权/解除限售在绩效考核层面将根据公司和激励对象两个层面的考核结果共同确定，考核标准如下所示：

##### （一）股票期权激励计划

##### （1）公司层面业绩考核要求

①本激励计划首次授予的股票期权考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	业绩考核指标
首次授予股票期权第一个行权期	2025 年度	满足以下两个目标之一： 1、以 2024 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 36%； 2、以 2024 年铝制品出货量为基数，2025 年铝制品出货量增长率不低于 15%。

行权期	考核年度	业绩考核指标
首次授予股票期权第二个行权期	2026 年度	满足以下两个目标之一： 1、以 2024 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 85%； 2、以 2024 年铝制品出货量为基数，2026 年铝制品出货量增长率不低于 30%。

注：1、上述“净利润”、“铝制品出货量”均以公司该会计年度审计报告所载数据为准，净利润考核指标均以经审计的归属于上市公司股东净利润并剔除本次股权激励计划及其他股权激励计划或员工持股计划实施产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据；

2、上述业绩考核目标值不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺，下同。

依据当期业绩完成率（R），对应的公司层面行权比例如下：

业绩完成率（R）	$R \geq 100\%$	$80\% \leq R < 100\%$	$R < 80\%$
公司层面行权比例	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=当期铝制品实际出货量/当期铝制品目标出货量。

公司未满足上述业绩考核目标的，首次授予激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，考核当年不能行权的股票期权不得递延至下期，由公司注销首次授予激励对象股票期权当期计划行权份额。

②本激励计划预留部分授予的股票期权分为以下两种情况：

1) 若预留部分的股票期权在 2025 年第三季度报告披露之前授出，则预留部分的股票期权公司层面业绩考核与首次授予的股票期权公司层面业绩考核指标完全一致；

2) 若预留部分的股票期权在 2025 年第三季度报告披露之后授出，则预留部分的股票期权公司层面业绩考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。各年度业绩考核指标如下表所示：

行权期	考核年度	业绩考核指标
预留授予股票期权第一个行权期	2026 年度	满足以下两个目标之一： 1、以 2024 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 85%； 2、以 2024 年铝制品出货量为基数，2026 年铝制品出货量增长率不低于 30%。
预留授予股票期权第二个行权期	2027 年度	满足以下两个目标之一： 1、以 2024 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 150%； 2、以 2024 年铝制品出货量为基数，2027 年铝制品出货量增长率不低于 45%；

注：1、上述“净利润”、“铝制品出货量”均以公司该会计年度审计报告所载数据为准，净利润考核

指标均以经审计的归属于上市公司股东净利润并剔除本次股权激励计划及其他股权激励计划或员工持股计划实施产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据；

2、上述业绩考核目标值不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺，下同。

依据当期业绩完成率（R），对应的公司层面行权比例如下：

业绩完成率（R）	$R \geq 100\%$	$80\% \leq R < 100\%$	$R < 80\%$
公司层面行权比例	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=当期铝制品实际出货量/当期铝制品目标出货量。

公司未满足上述业绩考核目标的，预留授予激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，考核当年不能行权的股票期权不得递延至下期，由公司注销预留授予激励对象股票期权当期计划行权份额。

## （2）个人层面业绩考核要求

公司人力资源部等相关业务部门将负责对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，薪酬与考核委员会负责审核公司绩效考评的执行过程和结果，并依照审核的结果确定激励对象的行权比例。

激励对象的绩效评价结果分为 A、B、C 三个等级，考核评价表如下所示：

考核结果	A	B	C
个人层面标准系数	1.0	0.8	0

激励对象当期实际可行权的股票期权数量=个人当期计划行权的股票期权数量×公司层面行权比例×个人层面标准系数。

激励对象当期计划行权的股票期权因个人层面考核原因不能行权或不能完全行权的，考核当年不能行权的股票期权不得递延至下期，由公司注销。

## （二）限制性股票激励计划

### （1）公司层面业绩考核要求

①本激励计划首次授予的限制性股票考核年度为2025-2026年两个会计年度，每个会计年度考核一次。各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	业绩考核指标
-------	------	--------

解除限售期	考核年度	业绩考核指标
第一个解除限售期	2025 年度	满足以下两个目标之一： 1、以 2024 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 36%； 2、以 2024 年铝制品出货量为基数，2025 年铝制品出货量增长率不低于 15%。
第二个解除限售期	2026 年度	满足以下两个目标之一： 1、以 2024 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 85%； 2、以 2024 年铝制品出货量为基数，2025 年铝制品出货量增长率不低于 30%。

注：1、上述“净利润”、“铝制品出货量”均以公司该会计年度审计报告所载数据为准，净利润考核指标均以经审计的归属于上市公司股东净利润并剔除本次股权激励计划及其他股权激励计划或员工持股计划实施产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据；

2、上述业绩考核目标值不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺，下同。

依据当期业绩完成率（R），对应的公司层面解除限售比例如下：

业绩完成率（R）	$R \geq 100\%$	$80\% \leq R < 100\%$	$R < 80\%$
公司层面解除限售比例	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=当期铝制品实际出货量/当期铝制品目标出货量。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，考核当年不能解除限售的限制股票不得递延至下期，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。

②本激励计划预留部分授予的限制性股票分为以下两种情况：

1) 若预留部分的限制性股票在 2025 年第三季度报告披露之前授出，则预留部分的限制性股票公司层面业绩考核与首次授予的限制性股票公司层面业绩考核指标完全一致；

2) 若预留部分的限制性股票在 2025 年第三季度报告披露之后授出，则预留部分的限制性股票公司层面业绩考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。各年度业绩考核指标如下表所示：

解除限售期	考核年度	业绩考核指标
第一个解除限售期	2026 年度	满足以下两个目标之一： 1、以 2024 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 85%； 2、以 2024 年铝制品出货量为基数，2026 年铝制品出货量增长率不低于 30%。

解除限售期	考核年度	业绩考核指标
第二个解除限售期	2027 年度	满足以下两个目标之一： 1、以 2024 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 150%； 2、以 2024 年铝制品出货量为基数，2027 年铝制品出货量增长率不低于 45%；

注：1、上述“净利润”、“铝制品出货量”均以公司该会计年度审计报告所载数据为准，净利润考核指标均以经审计的归属于上市公司股东净利润并剔除本次股权激励计划及其他股权激励计划或员工持股计划实施产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据；

2、上述业绩考核目标值不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺，下同。

依据当期业绩完成率（R），对应的公司层面解除限售比例如下：

业绩完成率（R）	$R \geq 100\%$	$80\% \leq R < 100\%$	$R < 80\%$
公司层面解除限售比例	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=当期铝制品实际出货量/当期铝制品目标出货量。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，考核当年不能解除限售的限制股票不得递延至下期，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。

## （2）个人层面绩效考核要求

公司人力资源部等相关业务部门将负责对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，薪酬与考核委员会负责审核公司绩效考评的执行过程和结果，并依照审核的结果确定激励对象解除限售的比例。

激励对象的绩效评价结果分为 A、B、C 三个等级，考核评价表如下所示：

考核结果	A	B	C
个人层面标准系数	1.0	0.8	0

激励对象当期实际解除限售的限制性股票数量=个人当期计划解除限售的限制性股票数量×公司层面解除限售比例×个人层面标准系数。

激励对象当期计划解除限售的限制性股票因个人层面考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，考核当年不能解除限售的限制股票不得递延至下期，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

本激励计划首次授予的股票期权与限制性股票考核年度为2025-2026年两个会计年度，公司层面的业绩考核以及个人层面的绩效考核每年考核一次。本激励计划预留部分的股票期权与限制性股票如在2025年第三季度报告披露之前授出，则预留部分的股票期权与限制性股票考核年度与首次授予部分一致，为2025-2026年两个会计年度，公司层面的业绩考核以及个人层面的绩效考核每年考核一次。预留部分的股票期权与限制性股票如在2025年第三季度报告披露之后授出，则预留部分的股票期权与限制性股票考核年度为2026-2027年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

## 七、考核程序

公司董事会薪酬与考核委员会根据考核年度实现的公司业绩情况，确认公司业绩考核指标完成情况。公司人力资源部、财务部等相关部门在薪酬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。公司董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核最终报告确定激励对象的归属资格及归属数量。

## 八、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，人力资源相关部门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。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源相关部门沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

### （二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源相关部门作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存至少为十年，计划结束十年后由相关实施部门负责统一销毁。

## 九、附则

（一）本办法由公司薪酬委员会负责制订及修订，并由公司董事会负责解释。

（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、本激励计划执行。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和规范性文件的规定为准。

（三）本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

安徽鑫铂铝业股份有限公司

2025年2月14日