

力帆科技（集团）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）

为保证力帆科技（集团）股份有限公司（以下简称“公司”）2022年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干诚信勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

为进一步完善公司法人治理结构，完善公司管理团队和核心员工绩效评价体系和激励机制，通过对公司（含合并报表分子公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干进行工作绩效的全面客观评估，健全公司激励对象绩效评价体系，保证本激励计划的顺利实施，促进公司长期战略目标的实现。

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，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、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、考核范围

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象。

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，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。

五、绩效考核评价指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予限制性股票的公司层面考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，将根据各考核年度业绩目标总达成率（P）

的完成情况，确认所有激励对象对应年度能否解除限售及公司层面可解除限售的比例（M）。具体公司层面业绩考核目标如下图所示：

解除限售期	考核年度	较 2021 年业绩基数的净利润目标增长率	较 2021 年业绩基数的营业收入目标增长率	乘用车销量目标值（万辆）
第一个解除限售期	2022 年	160%	150%	7.00
第二个解除限售期	2023 年	360%	300%	11.80
第三个解除限售期	2024 年	500%	450%	18.00
分指标权重	-	40%	30%	30%
分指标达成率	分指标达成率=当年度分指标实际达成值/分指标目标值 ① 当各年度分指标达成率 $\geq 120\%$ 时，分指标达成率=120%； ② 当各年度分指标达成率 $\geq 80\%$ 且 $< 120\%$ 时，分指标达成率=实际达成值/目标值； ③ 当各年度分指标达成率 $< 80\%$ 时，分指标达成率=0			
各年度业绩目标总达成率（P）	$P = \sum (\text{分指标达成率} \times \text{分指标权重})$			

考核指标	各年度业绩目标达成结果	各年度公司层面解除限售比例（M）
各年度业绩目标达成率（P）	$P \geq 100\%$	$M = 100\%$
	$80\% \leq P < 100\%$	$M = P$
	$P < 80\%$	$M = 0$

注：1、上述“净利润”“营业收入”“乘用车销量”均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。

2、上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除当期正在实施的公司所有股权激励计划及员工持股计划所涉股份支付费用影响的数值为计算依据。

若预留部分在 2022 年三季度报披露前授出，则预留授予的限制性股票的各年度业绩考核目标与首次授予部分业绩考核目标保持一致；若预留部分在 2022 年三季度报披露后授出，则预留授予的限制性股票解除限售期的相应考核年度为 2023-2024 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	较 2021 年业绩基数的净利润目标增长率	较 2021 年业绩基数的营业收入目标增长率	乘用车销量目标值（万辆）
第一个解除限售期	2023 年	360%	300%	11.80
第二个解除限售期	2024 年	500%	450%	18.00
分指标权重	-	40%	30%	30%
分指标达成率	分指标达成率=当年度分指标实际达成值/分指标目标值 ① 当各年度分指标达成率 $\geq 120\%$ 时，分指标达成率=120%； ② 当各年度分指标达成率 $\geq 80\%$ 且 $< 120\%$ 时，分指标达成率=实际达成值/目标值； ③ 当各年度分指标达成率 $< 80\%$ 时，分指标达成率=0			
各年度业绩目标总达成率（P）	$P = \sum (\text{分指标达成率} \times \text{分指标权重})$			

考核指标	各年度业绩目标达成结果	各年度公司层面解除限售比例（M）
各年度业绩目标达成率（P）	$P \geq 100\%$	$M = 100\%$
	$80\% \leq P < 100\%$	$M = P$
	$P < 80\%$	$M = 0$

注：1、上述“净利润”“营业收入”“乘用车销量”均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。

2、上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除当期正在实施的公司所有股权激励计划及员工持股计划所涉股份支付费用影响的数值为计算依据。

若公司未满足或未能完全满足上述公司层面业绩考核目标的，所有激励对象对应年度全部或部分的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销。

2、个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核根据公司现行年度绩效评价体系执行，分为 B 级及以上、B- 级、C/D 级三个级别，并相应确定个人层面可解除限售比例（N）。

个人绩效等级	B 级及以上	B-	C/D
个人层面可解除限售比例（N）	100%	60%	0

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际解除限售额度 = 个

人当年计划解除限售额度×公司层面可解除限售比例（M）×个人层面可解除限售比例（N）。

激励对象考核当年因个人层面绩效考核不达标或不完全达标而不能解除限售的全部或部分限制性股票，由公司按授予价格回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象限制性股票解除限售期间前一个会计年度。

2、考核次数

本激励计划限制性股票解除限售期间每年度一次。

七、考核程序

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，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。

八、考核结果反馈

考核对象有权了解自己的考核结果，公司人力资源部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。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

九、考核结果的管理

1、考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会可对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

2、考核结果的归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为5年。

3、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，须当事人签字。

十、附则

- 1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。
- 2、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。

力帆科技（集团）股份有限公司董事会

2022年9月12日