

广州市金钟汽车零部件股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

广州市金钟汽车零部件股份有限公司（以下简称“公司”“本公司”）为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，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，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司制定了公司《2022 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（2020 年 12 月修订）》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

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的具体目标，科学化、规范化、制度化管理激励对象，确保公司股权激励计划的各项业绩指标顺利实现。同时，引导激励对象提升工作能力、工作绩效，为本次激励计划的执行梳理公平、客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

（一）坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法考核评估激励对象。

（二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标相结合，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。

第三条 考核范围

本办法适用于参与本公司股权激励计划的所有激励对象，包括公司（含分、子公司）任职的高级管理人员、中基层管理人员和核心技术（业务）骨干，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（以下简称“薪酬委员会”）负责领导、组织、实施激励对象的考核工作。

(二) 公司行政部负责具体实施考核工作，负责向薪酬委员会报告工作。

(三) 公司行政部、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。

第五条 考核指标及标准

(一) 归属安排

本激励计划首次授予的限制性股票的归属期限及归属安排如下表所示：

| 归属安排 | 归属时间 | 归属比例 |
|-------|--|------|
| 第一次归属 | 自首次授予日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止 | 30% |
| 第二次归属 | 自首次授予日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止 | 30% |
| 第三次归属 | 自首次授予日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止 | 40% |

若预留部分在 2022 年三季度报披露之前授予完成，则预留部分归属安排与首次授予部分一致；若预留部分在 2022 年三季度报披露之后授予完成，则预留部分归属安排如下表所示：

| 归属安排 | 归属时间 | 归属比例 |
|-------|--|------|
| 第一次归属 | 自首次授予日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止 | 50% |
| 第二次归属 | 自首次授予日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止 | 50% |

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积转增股本、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务，若届时限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的股份同样不得归属。

归属期间内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜，对于满足归属

条件的激励对象，需将认购限制性股票的资金按照公司规定缴款至公司指定账户，由公司统一办理归属事宜，逾期未缴款视为激励对象放弃认购已满足归属条件的限制性股票；未满足归属条件的激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

各归属期内公司根据实际实现业绩进行分期归属，若未达到业绩考核条件，限制性股票归属期对应的尚未归属的限制性股票份额不得归属，并作废失效。

（二）激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前须满足 12 个月以上的任职期限。

（三）公司层面业绩考核要求

本次激励计划考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。本激励计划首次授予限制性股票各年度业绩考核目标如下图所示：

| 归属期 | 业绩考核指标 |
|--------|--|
| 第一个归属期 | 以 2021 年业绩为基数，2022 年营业收入增长率不低于 20%或 2022 年净利润增长率不低于 20%； |
| 第二个归属期 | 以 2021 年业绩为基数，2023 年营业收入增长率不低于 44%或 2023 年净利润增长率不低于 44%； |
| 第三个归属期 | 以 2021 年业绩为基数，2024 年营业收入增长率不低于 72.8%或 2024 年净利润增长率不低于 72.8%。 |

注：1、以上“营业收入”指以经会计师事务所审计的公司合并报表为准（下同）。

2、以上“净利润”以归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及股份支付费用影响的数值作为计算依据（下同）。

若预留部分限制性股票在 2022 年季报披露之前授予，则预留部分业绩考核与首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在 2022 年季报披露之后授予，则预留部分考核年度为 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：

| 归属期 | 业绩考核指标 |
|--------|--|
| 第一个归属期 | 以 2021 年业绩为基数，2023 年营业收入增长率不低于 44%或 2023 年净利润增长率不低于 44%； |
| 第二个归属期 | 以 2021 年业绩为基数，2024 年营业收入增长率不低于 72.8%或 2024 年净利润增长率不低于 72.8%。 |

若公司未满足上述业绩考核目标，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。

（四）激励对象个人层面考核内容

所有激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

| 考核结果 | A-优秀 | B-良好 | C-合格 | D-不合格 |
|----------|------|------|------|-------|
| 个人层面归属比例 | 100% | 80% | 60% | 0 |

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际归属数量=个人当年计划归属数量×个人层面归属比例。

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

激励对象可归属限制性股票的前一会计年度，每个会计年度考核一次。

第七条 考核程序

公司行政部在薪酬委员会的指导下负责具体考核工作，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。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，行政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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与行政部沟通解决。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。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由行政部作为保密资料归档保存，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，经薪酬与考核委员会批准后由行政部

统一销毁。

第九条 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）本办法经公司股东大会审议通过并自 2022 年限制性股票激励计划生效后实施。

广州市金钟汽车零部件股份有限公司董事会

2022 年 10 月 13 日