

浙江涛涛车业股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

浙江涛涛车业股份有限公司（以下简称“公司”）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，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，制定了《浙江涛涛车业股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本次激励计划”）。

为保证公司本次激励计划的顺利实施，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》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，特制定本办法。

一、考核目的

建立、健全公司长期、有效的激励机制，保证公司本次激励计划执行的有效实施，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化；同时，充分调动公司核心团队的积极性，促进激励对象提高工作绩效，提升公司竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现，从而实现股东利益的最大化。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和激励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

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，具体包括在公司（含全资及控股子公司）任职的董事（不包含独立董事）、高级管理人员及核心骨干人员，不包括公司独立董事、监事，也不包括实际控制人、其他单独或合计持有公司 5% 以上股份的股东或实际控制人之配偶、父母、子女。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时以及在本次激励计划的考核期内在公司（含全资及控股子公司）任职并与公司签署劳动合同。

四、考核机构

董事会是本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。具体如下：

（一）公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责领导和组织本次激励计划的考核工作。

（二）公司人力资源部在薪酬与考核委员会的指导下负责具体考核工作，人力资源部将考核结果提交董事会办公室，由董事会办公室向董事会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）公司董事会负责考核结果的审核。董事会薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会审核考核结果的过程中，相关关联董事应予以回避。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。

以公司 2022 年营业收入为基数，对各考核年度营业收入增长率（A）进行考核，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	营业收入增长率（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个	2023	15%	12%
第二个	2024	40%	32%
第三个	2025	70%	56%
指标	完成度	指标对应系数	
营业收入增长率（A）	$A \geq A_m$	X=1	
	$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m$	
	$A < A_n$	X=0	
公司层面归属比例	每批次计划归属比例=X		

或：

以公司 2022 年净利润为基数，对各考核年度净利润增长率（B）进行考核，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	净利润增长率 (B)	
		目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
第一个	2023	15%	12%
第二个	2024	40%	32%
第三个	2025	70%	56%
指标	完成度	指标对应系数	
净利润增长率 (B)	$B \geq Bm$	Y=1	
	$Bn \leq B < Bm$	$Y = B/Bm$	
	$B < Bn$	Y=0	
公司层面归属比例	每批次计划归属比例=Y		

注：“净利润”和“营业收入”口径以经会计师事务所审计的合并报表为准，其中“净利润”指剔除公司及子公司有效期内所有股权激励计划及员工持股计划股份支付费用的数据作为计算依据。上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

公司层面可归属数量计算方法：

各期可归属数量=各期可归属额度×公司层面可归属比例 (MAX (X,Y))

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归属的限制性股票均不得归属，作废处理。

若预留部分的限制性股票在 2023 年三季度报告披露前授予，则预留部分限制性股票的业绩考核指标与上述首次授予部分一致；若预留部分的限制性股票在 2023 年三季度报告披露后授予，则各年度业绩考核目标如下表所示：

以公司 2022 年营业收入为基数，对各考核年度营业收入增长率 (A) 进行考核，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	营业收入增长率 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个	2024	40%	32%
第二个	2025	70%	56%
指标	完成度	指标对应系数	
营业收入增长率 (A)	$A \geq Am$	X=1	
	$An \leq A < Am$	$X = A/Am$	
	$A < An$	X=0	
公司层面归属比例	每批次计划归属比例=X		

或：

以公司 2022 年净利润为基数，对各考核年度净利润增长率（B）进行考核，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	净利润增长率（B）	
		目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个	2024	40%	32%
第二个	2025	70%	56%
指标	完成度	指标对应系数	
净利润增长率（B）	$B \geq B_m$	Y=1	
	$B_n \leq B < B_m$	Y=B/B _m	
	$B < B_n$	Y=0	
公司层面归属比例	每批次计划归属比例=Y		

注：“净利润”和“营业收入”口径以经会计师事务所审计的合并报表为准，其中“净利润”指剔除公司及子公司有效期内所有股权激励计划及员工持股计划股份支付费用的数据作为计算依据。上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

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归属的限制性股票均不得归属，作废处理。

（二）个人层面绩效考核要求

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（A）、良好（B）、合格（C）、待改进（D）、不称职（E）五个档次，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：

绩效评级	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	待改进（D）	不称职（E）
个人层面归属比例（Z）	100%	100%	80%	0%	0%

乙方当年实际归属的权益额度=个人当年计划归属权益额度×公司层面可归属比例（MAX（X,Y））×个人层面归属比例（Z）。

所有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。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划考核期间为 2023-2025 年三个会计年度。

（二）考核次数

本激励计划考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每年考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部在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薪酬与考核委员会。公司董事会负责考核结果的审核。

八、考核结果的管理

（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，董事会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，可在接到考核通知的 5 个工作日内向董事会提出申诉，董事会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

（二）考核结果归档

1、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

2、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，须考核记录员签字。

九、附则

1、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法规、规章和规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律法规、规章和规范性文件规定为准。

2、本办法须经公司股东大会审议通过，并自《浙江涛涛车业股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划（草案）》生效后实施。

浙江涛涛车业股份有限公司董事会

2023 年 7 月 17 日