

浙江松原汽车安全系统股份有限公司

2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法

浙江松原汽车安全系统股份有限公司（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，公司按照收益与贡献对等的原则，制定了《浙江松原汽车安全系统股份有限公司2023年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证公司本激励计划的顺利实施，确保公司发展战略和经营目标的实现，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》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第1号——业务办理》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》和本激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

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。本激励计划首次授予的激励

对象为公司高级管理人员、核心管理人员及核心（技术）业务骨干，不包括独立董事、监事及外籍员工，也不包括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。

以上激励对象中，高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的有效期内于公司任职并签署劳动合同、聘用合同或劳务合同。

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”）负责本次股权激励的组织、实施工作。

（二）公司人力资源部组成考核小组负责具体考核工作。考核工作小组对薪酬委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源部、证券法务部、财务部等相关部门负责相关数据的收集和提供，对数据的真实性和可靠性负责；并负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总、保存。

（四）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

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限制性股票的考核年度为2023-2025年三个会计年度，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	业绩考核目标
第一个归属期	2023年营业收入不低于109,600万元或净利润不低于17,250万元；
第二个归属期	2024年营业收入不低于148,000万元或净利润不低于23,310万元；
第三个归属期	2025年营业收入不低于200,000万元或净利润不低于32,200万元。

注：“营业收入”和“净利润”口径以经会计师事务所经审计的合并报表为准，其中“净利润”指归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润，且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，下同。

若预留部分限制性股票在公司2023年三季度报告披露之前授予，则预留部分各年度业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在公司2023年三季度报告披露之后授予，则预留部分考核年度为2024-2025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	业绩考核目标
第一个归属期	2024年营业收入不低于148,000万元或净利润不低于23,310万元；
第二个归属期	2025年营业收入不低于200,000万元或净利润不低于32,200万元。

若各归属期内，公司层面业绩考核未达标，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部不得归属，并作废失效。

（二）经营单位层面绩效考核要求

本激励计划在2023-2025年会计年度中，除分年度对公司层面的业绩目标进行考核外，还分年度对激励对象所在经营单位的绩效进行考核，并以达到激励对象所在经营单位绩效考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。激励对象所在经营单位绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，对应的可归属比例如下：

经营单位绩效考核目标完成率	经营单位层面归属比例（X）
完成率 \geq 80%	X=100%
50% \leq 完成率 $<$ 80%	X=75%
完成率 $<$ 50%	X=0%

（三）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，届时依照激励对象的考核结果确定其实际归属额度。个人层面归属比例（Y）按下表考核结果确定：

个人层面上一年度绩效考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例（Y）	100%	90%	80%	0%

在公司层面业绩考核和激励对象所在经营单位绩效考核结果达到可归属条件的情况下，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属权益额度 \times 经营单位层面归属比例（X） \times 个人层面归属比例（Y）。

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，不可递延至下一年度。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每个归属期所对应的考核年度。

（二）考核次数

本激励计划实施期间每年度考核一次。

七、考核程序

（一）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，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告并保存。

（二）公司人力资源部、财务部等相关部门将对激励对象的绩效考核报告提交公司薪酬委员会审议，并由其做出决议。

八、考核结果管理

（一）考核指标和结果的修正

考核结束后，公司薪酬委员会应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。

（二）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。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可以在接到考核结果通知的5个工作日内，向薪酬委员会提出书面申诉，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或等级。对经薪酬委员会复核后确定的最终考核结果或等级，被考核对象不得再有异议。

（三）考核记录归档

1、考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、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，由公司董
事会薪酬委员会统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（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、
本激励计划草案相冲突，由按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励
计划草案的规定执行。本办法中未明确规定的事宜，则按照国家有关法律、行政
法规、规范性文件、本激励计划的规定执行。

（三）本办法自股东大会审议通过之日并自本激励计划生效后实施。

浙江松原汽车安全系统股份有限公司

董事会

2023年9月11日