

芜湖伯特利汽车安全系统股份有限公司

2019 年限制性股票激励计划实施考核管理办法（二次修订稿）

芜湖伯特利汽车安全系统股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心骨干凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，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，按照收益与贡献对等的原则，公司制订了《芜湖伯特利汽车安全系统股份有限公司2019年限制性股票激励计划（二次修订稿）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证本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》等有关法律、法规和规范性文件、公司章程及公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况制定本办法。

一、考核目的

加强公司股权激励计划执行的计划性，客观、公正评价员工的绩效和贡献，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

二、考核原则

（一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；

（二）将考核指标与激励对象的工作业绩、工作能力和工作态度相结合，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标。

三、考核范围

本办法适用于参与公司2019年度限制性股票激励计划预留授予部分激励对

象。前述所有激励对象必须在本激励计划的考核期内于公司或子公司任职并已与公司或子公司签署劳动合同或聘用合同。

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考核工作，并负责对激励对象进行考核。

2、公司人事部在董事会薪酬与考核委员会的指导下实施具体的考核工作，负责相关数据的收集和整理，汇总考核结果；公司人事部、财务部、董事会办公室组成工作小组，对激励对象考核结果进行核实和确认。

3、公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

本计划预留授予部分激励对象的尚未解锁部分考核期分别为 2023 年度、2024 年度，根据每个考核期业务目标达成率（P）的完成情况，确定公司层面可解除限售的比例（X）。

本激励计划各年度业绩考核目标如下表所示：

| 绩效考核指标 | 营业收入增长率 |
|------------|---|
| 各绩效指标权重 | 100% |
| 业绩目标达成率（P） | $P = \sum (\text{绩效指标实际达成值} / \text{绩效指标目标值}) \times \text{绩效指标权重}$ |
| 第二个解除限售期 | 以 2022 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 20.00% |
| 第三个解除限售期 | 以 2022 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 38.00% |

注：“营业收入增长率”指标以经审计的合并报表营业总收入为计算基础。

| 考核指标 | 区间业绩目标达成结果 | 公司层面解除限售比例（X） |
|------------|-----------------------|--|
| 业绩目标达成率（P） | $P \geq 100\%$ | $X = 100\%$ |
| | $85\% \leq P < 100\%$ | $X = (P - 85\%) / 15\% \times 20\% + 80\%$ |
| | $P < 85\%$ | $X = 0$ |

若本激励有效期内任何一个解除限售期未达到解除限售条件，所有激励对象对应考核当期可申请解除限售的限制性股票均不得解除限售，且当期可申请解除限售的相应比例的限制性股票不得递延到下一期解除限售，由公司统一以授予价

格回购注销。

2、个人层面绩效考核要求

公司依据激励对象的工作业绩、工作能力和工作态度达标情况做出绩效考核。员工个人考核评价结果分为 A、B、C、D、E 五个等级，个人层面解除限售比例（N）按下表考核结果确定：

| 考核结果 | 合格 | | | 不合格 | |
|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| | A (优秀) | B (优良) | C (较好) | D (一般) | E (差) |
| 个人解除限售比例 (N) | 100% | | 80% | 0% | |

上述个人层面绩效考核从工作目标、工作能力和工作态度三个方面进行。

其中：

(1) 工作目标考察激励对象经分解后的年度工作目标完成情况，从定性、定量两个方面予以描述。该项得分占总体考核评分的60%；

(2) 工作能力从“专业知识及技能”、“执行力”、“创新超越”、“沟通协调”、“学习提升”、“工作计划”等方面对激励对象进行评价，每个方面的能力根据不同部门、不同岗位和人员的不同职级而设置不同权重，以全面反映具体岗位和职级对员工工作能力的要求。该项得分占总体考核评分的30%；

(3) 工作态度主要考察激励对象对公司的企业文化的认同程度和年度出勤情况，得分占总体考核评分的10%。

激励对象个人当年实际解除限售比例 = 当期可解除限售比例 × 公司层面解除限售比例（X） × 个人层面解除限售比例（N）。

激励对象当期计划解除限售的限制性股票因考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，不可递延至以后年度，由公司统一以授予价格回购并注销。

若激励对象在公司任职期间存在违法违规行为，包括但不限于触犯法律、违反职业道德、泄露国家或公司机密、贪污、盗窃、侵占、受贿、行贿、失职或渎职、为他人谋取不正当利益行为及其他损害公司利益或声誉的行为，公司有权撤销对激励对象股权授予后已作出的绩效考核结果，由公司根据公司规定重新考

核。若重新考核结果与已被撤销的考核结果存在差异，则激励对象所持限制性股票应按照重新考核结果重新确定是否解锁及解锁比例。

（1）若重新考核结果为不合格（即评分等级为 D/E），则该激励对象持有的限制性股票应解锁部分不得解锁，由公司统一以授予价格回购并注销；已解锁但尚未出售的部分，亦由公司统一以授予价格回购并注销；已解锁且已出售的部分，激励对象应将获利部分（出售所得（税后）-出资金额-资金利息（按照中国人民银行同期活期存款利率计息）后的余额）上缴公司并归属于公司。

（2）若重新考核结果的评分等级为 C，而前期考核结果为 A/B，则该激励对象持有的限制性股票应解锁部分应按照 80%的解锁比例进行解锁，20%的部分由公司统一以授予价格回购并注销；已解锁但尚未出售部分的 20%亦由公司统一以授予价格回购并注销，已解锁且已出售的部分，激励对象应将获利部分（出售所得（税后）-出资金额-资金利息（按照中国人民银行同期活期存款利率计息）后的余额）总额的 20%上缴公司并归属于公司。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象申请解除限制性股票限售的前一会计年度。

2、考核次数

本激励计划尚未解锁部分的考核年度为2023-2024年两个会计年度，每年度考核一次。

七、考核程序

公司人事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，经工作小组核实、确认后上交董事会薪酬与考核委员会。公司董事会负责考核结果的审核。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，公司人事部应当在考核工作结束后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，可在接到考核结果通知的5个工作日内与公司人事部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，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和等级。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，董事会办公室需保留绩效考核所有考核记录。

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，须由当事人签字。

3、考核结果作为保密资料归档保存，保存期10年。对于超过保存期限的文件与记录，由董事会办公室统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）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股权激励计划生效后实施。

芜湖伯特利汽车安全系统股份有限公司董事会

2024年12月17日