

无锡市振华汽车部件股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

无锡市振华汽车部件股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司核心团队的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2023 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

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》《上海证券交易所股票上市规则》和其他有关法律、法规和规范性文件、以及公司章程、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，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证公司股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

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 2023 年限制性股票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

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，具体包括在公司（含分、子公司）任职的董事、高级管理人员、中高层管理人员、技术骨干，以及董事会认为需要激励的其他人员，不包括独立董事、监事，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，公司董事、高级管理人员必须经公司股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司或其分、子公司存在聘用或劳动关系。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

(二) 公司行政人事部负责具体实施考核工作。行政人事部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三) 公司行政人事部、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。

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部分的考核年度为 2023 年-2025 年 3 个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到公司财务业绩考核目标作为激励对象对应年度的解除限售条件之一。各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2022 年净利润为基数，2023 年净利润值不低于 18,500 万元；
第二个解除限售期	以 2022 年净利润为基数，2023 年、2024 年两年累计净利润值不低于 41,500 万元；
第三个解除限售期	以 2022 年净利润为基数，2023 年、2024 年、2025 年三年累计净利润值不低于 70,000 万元。

注：上述“净利润”以经追溯调整并经审计的归属于母公司所有者的净利润，剔除公司本次及其它股权激励计划所产生的股份支付费用的数值作为计算依据。

本激励计划预留部分限制性股票考核年度为 2024 至 2025 年 2 个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到公司财务业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2022 年净利润为基数，2023 年、2024 年两年累计净利润值不低于 41,500 万元；
第二个解除限售期	以 2022 年净利润为基数，2023 年、2024 年、2025 年三年累计净利润值不低于 70,000 万元。

注：上述“净利润”以经追溯调整并经审计的归属于母公司所有者的净利润，剔除公司本次及其它股权激励计划所产生的股份支付费用的数值作为计算依据。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司授予价格回购注销。

(二) 个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司现行的绩效考核相关制度实施，依据激励对象的考核结果确定其实际的解除限售比例。

绩效考评结果划分为合格、不合格两个档次，解除限售期内考核结果若为合格则可以解除限售当期全部份额，若为不合格则取消当期解除限售份额，具体如下：

评价标准	合格	不合格
解除限售系数	1	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×解除限售系数

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，不得解除限售或递延至下期解除限售，由公司授予价格回购注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划首次授予部分考核期间为 2023 年-2025 年三个会计年度，预留授予部分考核期间为 2024 年-2025 年两个会计年度。

（二）考核次数

公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、考核程序

公司行政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上交董事会薪酬与考核委员会。

八、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，薪酬与考核委员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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与行政人事部沟通解决。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。

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

考核结束后，考核结果由行政人事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人事部统一销毁。

九、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 2023 年限制性股票激励计划生效后实施。

无锡市振华汽车部件股份有限公司

董事会

2023 年 8 月 21 日