

# 常熟通润汽车零部件股份有限公司

## 2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

常熟通润汽车零部件股份有限公司（以下简称“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，充分调动公司高级管理人员、核心技术与业务人员、骨干员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心员工利益结合起来，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，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，拟实施 2023 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，公司依据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》、《公司章程》以及股权激励计划规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

### 一、考核目的

确保本激励计划的顺利实施，完善长效激励与约束机制，促进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，以实现股权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，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于公司 2023 年限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、核心技术与业务人员以及公司董事会认为需要进行激励的其他核心人员。

### 四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责本次股权激励的组织、实施工作；

(二) 公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作；

(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) 公司董事会负责最终考核结果的审核。

## 五、绩效考评评价指标及标准

激励对象获授的限制性股票能否归属将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

### (一) 公司层面业绩考核条件

本激励计划首次授予限制性股票的解除限售对应考核年度为2023-2026年四个会计年度，每个会计年度对公司的业绩指标进行考核，以达到公司业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。

各年度的业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	业绩考核目标
首次授予部分 第一个解除限售期	2023年	满足以下两个目标之一： 1、2023年营业收入不低于318,000万元。 2、2023年净利润不低于20,600万元。
首次授予部分 第二个解除限售期	2024年	满足以下两个目标之一： 1、2024年营业收入不低于375,000万元。 2、2024年净利润不低于24,200万元。
首次授予部分 第三个解除限售期	2025年	满足以下两个目标之一： 1、2025年营业收入不低于455,000万元。 2、2025年净利润不低于29,500万元。
首次授予部分 第四个解除限售期	2026年	满足以下两个目标之一： 1、2026年营业收入不低于578,000万元。 2、2026年净利润不低于37,500万元。

注1：上述限制性股票解除限售条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺；

注2：上述“营业收入”指标以经审计的合并报表的营业收入作为计算依据，“净利润”指标以经审计的归属于上市公司股东的净利润作为计算依据。

预留部分考核年度为2024-2026年三个会计年度，每个会计年度考核一次，具体考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	业绩考核目标
预留部分 第一个解除限售期	2024年	满足以下两个目标之一： 1、2024年营业收入不低于375,000万元。 2、2024年净利润不低于24,200万元。
预留部分 第二个解除限售期	2025年	满足以下两个目标之一： 1、2025年营业收入不低于455,000万元。 2、2025年净利润不低于29,500万元。
预留部分 第三个解除限售期	2026年	满足以下两个目标之一： 1、2026年营业收入不低于578,000万元。 2、2026年净利润不低于37,500万元。

注1：上述限制性股票解除限售条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺；

注2：上述“营业收入”指标以经审计的合并报表的营业收入作为计算依据，“净利润”指标以经审计的归属于上市公司股东的净利润作为计算依据。

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可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和，不得递延至下期解除限售。

#### （四）个人层面考核要求

在公司层面业绩考核达标后，需对激励对象个人进行考核，根据公司制定的考核管理办法，对个人绩效考核评级有 ABCD 四档等。个人层面解除限售比例按下表考核结果等级确定：

个人绩效考核结果	A（优秀）	B（良好）	C（合格）	D（不合格）
个人层面解除限售比例	100%	70%	50%	0%

公司层面业绩考核指标达成后，激励对象只有在上一年度绩效考核合格，当年度计划解除限售的限制性股票才可按照个人解除限售比例解除限售，激励对象个人当年实际解除限售数量=个人层面解除限售比例×个人当年计划解除限售数量。

激励对象在上一年度绩效考核不合格，则当年度计划解除限售的限制性股票不能按照个人解除限售比例解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和，不得递延至下期解除限售。

## 六、考核期间与次数

本激励计划首次授予的限制性股票考核年度为2023-2026年四个会计年度。

公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核每年考核一次。

预留部分的考核年度为2024-2026年三个会计年度。公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核每年考核一次。

## 七、考核程序

（一）公司根据各年度经审计的合并报表中营业收入、净利润的数据，判断是否符合限售期公司业绩考核指标。

（二）公司人力资源部和财务部负责具体的考核工作，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。

（三）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，审核激励对象考核结果并确认激励对象解除限售的股票数量。

## 八、考核结果的反馈及应用

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，直接主管应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果；

（二）如被考核者对考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬及考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在5个工作日内进行复核并确定最终考核结果；

（三）考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

## 九、考核结果归档

（一）考核结束后，公司人力资源部、财务部须保留绩效考核所有考核记录。

（二）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。

（三）绩效考核结果作为保密资料，由公司人力资源部负责统一归档保存。

## 十、附则

本办法由董事会薪酬与考核委员会拟定，董事会负责解释及修改，自股东大会审议通过之日起开始实施。

常熟通润汽车零部件股份有限公司董事会

2023年8月27日