

超捷紧固系统(上海)股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证超捷紧固系统(上海)股份有限公司(以下简称“公司”)2022 年限制性股票激励计划(以下简称“本激励计划”)的顺利实施,形成良好均衡的价值分配体系,激励公司任职的董事、高级管理人员及骨干人员诚信勤勉地开展工作,确保公司发展战略和经营目标的实现,根据《公司法》《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(2020 年修订)》《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、规范性文件和《公司章程》等的规定,结合公司实际情况,特制订本办法。

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,保证公司激励计划的顺利实施,并在最大程度上发挥激励计划的作用,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激励计划的所有激励对象,包括公司董事、高级管理人员、核心骨干人员。

四、考核机构

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作;

(二) 公司董事会办公室、行政人事部、财务部组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组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准确性负责;

(四) 公司董事会负责考核结果的审批。

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分四期进行解除限售，对应的公司业绩考核期为 2022-2025 年四个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间
第一个解除限售期	自授予限制性股票授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至授予限制性股票授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止
第二个解除限售期	自授予限制性股票授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至授予限制性股票授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止
第三个解除限售期	自授予限制性股票授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至授予限制性股票授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止
第四个解除限售期	自授予限制性股票授予登记完成之日起 48 个月后的首个交易日起至授予限制性股票授予登记完成之日起 60 个月内的最后一个交易日当日止

若本激励计划预留部分的限制性股票在公司 2022 年第三季度报告披露前授予，则预留授予部分的限售期及各期解除限售时间安排与首次授予一致；若预留部分的限制性股票在公司 2022 年第三季度报告披露后授予，则预留授予部分的限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间
第一个解除限售期	自授予限制性股票授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至授予限制性股票授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止
第二个解除限售期	自授予限制性股票授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至授予限制性股票授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止
第三个解除限售期	自授予限制性股票授予登记完成之日起 36 个月后的首个交易日起至授予限制性股票授予登记完成之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止

注：1、上述“营业收入”以公司合并报表营业收入为准。

2、上述“净利润”指标以经审计的归属于母公司股东的净利润，且剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值为计算依据。

若公司业绩考核未达到上述条件，则激励对象对应解除限售期所获授的限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其解除限售比例，个人当年实际解除限售额度=标准系数×个人当年计划解除限售额度。

激励对象的绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次，届时根据下表确定激励对象的解除限售比例：

考核评级	优秀	良好	合格	不合格
标准系数	1.0		0.8	0

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，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上同期存款利息之和，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

（一）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。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2022-2025 年四个会计年度，每年度考核一次。

七、解除限售

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售资格及数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

八、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。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的解除限售资格及数量。

九、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，员工直接主管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。

（二）考核结果归档

- 1、考核结束后，行政人事部须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，须考核记录员签字。
- 3、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行政人事部负责统一销毁。

十、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，自股东大会审议通过之日起开始实施。

超捷紧固系统(上海)股份有限公司董事会

2022年8月26日