

南京泉峰汽车精密技术股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证南京泉峰汽车精密技术股份有限公司（以下简称“公司”）2022 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，更好地激励公司（含分公司、控股子公司，下同）的高级管理人员、中层管理和技术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《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、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。

四、考核机构

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。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划限制性股票解除限售期的考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

1、首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	公司业绩达成目标 1	公司业绩达成目标 2	公司业绩达成目标 3,
-------	------------	------------	-------------

	解除限售公司系数=70%	解除限售公司系数=90%	解除限售公司系数=100%
首次授予第一个解除限售期	2022 年度营业收入达到人民币 180,000 万元	2022 年度营业收入达到人民币 190,000 万元	2022 年度营业收入达到人民币 198,000 万元
首次授予第二个解除限售期	2023 年度营业收入达到人民币 250,000 万元	2023 年度营业收入达到人民币 270,000 万元	2023 年度营业收入达到人民币 300,000 万元
首次授予第三个解除限售期	2024 年度营业收入达到人民币 320,000 万元； 或者 2024 年度净利润达到 20,800 万元	2024 年度营业收入达到人民币 360,000 万元； 或者 2024 年度净利润达到 25,200 万元	2024 年度营业收入达到人民币 400,000 万元； 或者 2024 年度净利润达到 30,000 万元

注：上述“净利润”指公司经审计合并报表的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，且以剔除公司实施股权激励计划产生的股份支付费用影响后的数值为计算依据。

2、若预留限制性股票于 2022 年三季报披露之前授予，则各年度业绩考核目标与首次授予部分相同；若预留限制性股票于 2022 年三季报披露之后授予，则各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	公司业绩达成目标 1 解除限售公司系数=70%	公司业绩达成目标 2 解除限售公司系数=90%	公司业绩达成目标 3, 解除限售公司系数=100%
预留授予第一个解除限售期	2023 年度营业收入达到人民币 250,000 万元	2023 年度营业收入达到人民币 270,000 万元	2023 年度营业收入达到人民币 300,000 万元
预留授予第二个解除限售期	2024 年度营业收入达到人民币 320,000 万元； 或者 2024 年度净利润达到 20,800 万元	2024 年度营业收入达到人民币 360,000 万元； 或者 2024 年度净利润达到 25,200 万元	2024 年度营业收入达到人民币 400,000 万元； 或者 2024 年度净利润达到 30,000 万元

注：上述“净利润”指公司经审计合并报表的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，且以剔除公司实施股权激励计划产生的股份支付费用影响后的数值为计算依据。

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计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销；若考核当年激励对象个人绩效考核结果为“C（达成预期）”及以上，则回购价格为授予价格加上同期中国人民银行定期存款基准利率之和；若考核当年激励对象个人绩效考核结果为“D（未达预期）”，则回购价格为授予价格。

（二）个人层面绩效考核要求

公司管理层和相关管理部门将负责对激励对象每个考核年度的绩效考评进行打分，薪酬委员会负责审核公司绩效考评的执行过程和结果，并依照审核的结果确定激励对象的解除限售个人系数。

激励对象的绩效考评结果分为“A”、“B”、“C”、“D”四个等级，届时根据下表确定激励对象的解除限售个人系数：

个人绩效考评结果	A (表现杰出)	B (超出预期)	C (达到预期)	D (未达预期)
----------	-------------	-------------	-------------	-------------

解除限售个人系数	100%	0%
----------	------	----

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×解除限售公司系数×解除限售个人系数。

若激励对象上一年度个人绩效考评结果为“D（未达预期）”，则激励对象当期计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象限制性股票解除限售期间前一个会计年度。

（二）考核次数

股权激励计划限制性股票解除限售期间每年度一次。

七、考核程序

公司董事会薪酬与考核委员会根据考核年度实现的公司业绩情况，确认公司业绩考核指标完成情况。公司相关管理部门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。公司董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核最终报告确定激励对象的解除限售资格及数量。

八、考核结果管理

（一）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,薪酬与考核委员会应在考核工作结束后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，可在接到考核通知的五个工作日内向公司提出申诉。公司可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

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，人力资源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，须当事人签字。

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股权激励计划生效后实施。

南京泉峰汽车精密技术股份有限公司

2022年9月14日