

# 上海保隆汽车科技股份有限公司

## 2023 年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法

上海保隆汽车科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司管理人员及核心骨干人员的积极性、责任感，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益相结合，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，按照收益与贡献对等的原则，公司拟实施2023年限制性股票与股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证公司本激励计划的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，确保公司发展战略和经营目标的实现，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、规范性文件以及《公司章程》和本激励计划的相关规定，结合公司实际情况，特制定公司《2023年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“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开、公平、公正的原则，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，从而提高管理绩效水平，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激励计划的所有激励对象。

### 四、考核机构

1、公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责领导和组织对激励对象的考核工作。

2、公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对薪酬与考核委员会负责及报告工作。

3、公司人力资源部、财务部及其他相关部门负责相关数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

4、公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

## 五、考核指标及标准

### 1、公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票与股票期权的考核年度为2023-2024年两个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售/行权条件之一。公司层面各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售/行权期	对应考核年度	定比2022年的 净利润增长率（A）	定比2022年的 营业收入增长率（B）
		目标值增长率（Am）	目标值增长率（Bm）
第一个解除限售/行权期	2023	50%	20%
第二个解除限售/行权期	2024	100%	60%
<b>指标权重</b>		<b>50%</b>	<b>50%</b>
业绩目标达成率（P）计算公式		$P=A/Am*50\%+B/Bm*50\%$	
考核指标		考核指标值	公司层面解除限售/行权比例（X）
业绩目标达成率（P）		$P \geq 100\%$	X=100%
		$80\% \leq P < 100\%$	X=80%
		$P < 80\%$	X=0

注：（1）上述“营业收入”是指经审计的上市公司合并营业收入。

（2）上述“净利润”是指经审计的剔除公司实施股权激励计划所产生的股份支付费用影响的归属于上市公司股东的净利润。

若当期公司业绩考核达标，则激励对象获授的限制性股票和/或股票期权按照本计划的规定解除限售/行权。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/行权的限制性股票/股票期权均不得解除限售/行权，限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格；股票期权由公司注销。

### 2、个人层面绩效考核要求

在满足公司层面考核要求后，根据公司制定的绩效管理制度，薪酬与考核委

员会将激励对象每个考核年度的综合考评进行评级，并依照激励对象的绩效考核结果确定其实际解除限售/行权比例，具体如下：

个人年度绩效评价结果	A	B	C	D	E
个人层面解除限售/行权比例（N）	100%		50%	0%	

激励对象个人当年实际解除限售/行权数量=个人当年计划解除限售/行权数量×公司层面解除限售/行权比例（X）×个人层面解除限售/行权比例（N）。

激励对象当年度因个人层面绩效考核未达标而不能解除限售/行权的限制性股票/股票期权，不得递延至下一年度解除限售/行权，限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格；股票期权作废失效并由公司注销。

## 六、考核年度与次数

本激励计划的考核年度为 2023-2024 年两个会计年度。每年度考核一次。

## 七、考核程序

1、公司人力资源部在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薪酬与考核委员会。

2、薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象的解除限售/行权资格及数量。

## 八、考核结果反馈

1、被考核者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 10 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与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在接到申诉之日起 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

## 九、考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期至少为 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人力资源部统一销毁。

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。

## 十、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。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。

2、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。

上海保隆汽车科技股份有限公司董事会

2023年8月28日