徐州海伦哲专用车辆股份有限公司

2023年限制性股票激励计划

实施考核管理办法

为保证徐州海伦哲专用车辆股份有限公司（以下简称“公司”）2023年限制性股票激励计划的顺利进行，同时进一步完善公司的法人治理结构，建立良好的价值分配导向，鼓励公司（含全资、控股子公司）董事、高级管理人员、骨干以及核心业务人才、专业人才努力开展工作，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，根据国家有关规定和公司实际情况，特制订本考核办法，具体如下：

一、考核目的

进一步完善公司治理结构，建立并不断完善股东、经营层和执行层利益均衡机制；建立股东、公司与员工之间的利益共享与约束机制，为股东带来持续回报；充分调动核心员工的积极性，支持公司战略实现和长期可持续发展；吸引、保留和激励优秀管理者、核心技术骨干员工，倡导公司与员工共同持续发展的理念，确保公司长期稳定发展。

二、考核原则

考核评价遵循公正、公开、公平的原则，根据考核对象的真实工作情况对其进行综合评价，以实现激励计划与考核对象工作业绩紧密挂钩，从而提高公司效益，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

《徐州海伦哲专用车辆股份有限公司2023年限制性股票激励计划》所确定的激励对象。

四、考核机构

1、公司董事会负责制订与修订本考核办法，并授权薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

2、薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施激励对象的考核工作。

3、公司综合管理部负责有关考核数据的收集和提供、计算激励对象的考核分数、汇总考核结果，并负责公司数据的真实性和可靠性，应当向董事会薪酬与考核委员会定期报告工作。

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的考核年度为2023-2025三个会计年度，每个会计年度考核一次。以2022年度净利润值为业绩基数，对各考核年度的净利润值比2022年度净利润值的增长率(A)进行考核，根据上述指标的每年对应的完成情况核算公司层面归属比例，业绩考核目标及归属比例安排如下：

归属期	对应考核年度	年度净利润相对于 2022 年度增长率 (A)	
		目标值 (A2)	触发值 (A1)
第一个归属期	2023 年	175%	120%
第二个归属期	2024 年	285%	208%
第三个归属期	2025 年	439%	331%
考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例	
年度净利润相对于 2022 年度增长率 (A)	$A \geq A2$	X=100%	
	$A2 > A \geq A1$	X=80%	
	$A < A1$	X=0	

注：1、上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，且考核年度（2023-2025）的净利润为剔除本次及考核期间内其它后续激励计划股份支付费用影响的数值。

2、本激励计划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。下同。

若预留限制性股票在公司2023年第三季度报告披露之前授予，则预留限制性股票各年度业绩考核目标、归属比例与首次授予部分一致。若预留限制性股票在公司2023年第三季度报告披露之后授予，则预留限制性股票各年度业绩考核目标及归属比例安排如下：

归属期	对应考核年度	年度净利润相对于 2022 年度增长率 (A)	
		目标值 (A2)	触发值 (A1)
第一个归属期	2024 年	285%	208%
第二个归属期	2025 年	439%	331%
考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例	
年度净利润相对于 2022 年度增长率 (A)	$A \geq A2$	X=100%	
	$A2 > A \geq A1$	X=80%	
	$A < A1$	X=0	

公司层面归属比例计算方法：

(1) 若公司净利润未达到上述业绩考核指标的触发值，所有激励对象对应考核当年计划应归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效；

(2) 若公司净利润达到上述业绩考核指标的触发值，公司层面的归属比例即为业绩完成度所对应的归属比例X。

(二) 个人层面绩效考核条件

激励对象的个人层面的考核按照公司制定的相关考核标准实施，个人层面可归属比例 (N) 将依据前一年度个人绩效考评结果确定：

等级	A	B	C	D
	优秀	良好	合格	不合格
绩效	90 分以上	80-90	60-80	60 分以下
个人层面可归属比例 (N)	100%		80%	0

(三) 考核结果应用

若公司层面业绩考核达到触发值，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的股票数量×公司层面的归属比例（X）×个人层面归属比例（N）。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属，则作废失效，不可递延至下一年度。

六、考核周期与考核时间

本次激励计划实施期间每年考核一次，考核期间为归属的前一会计年度，考核时间为该会计年度次年初。

七、考核程序

1、各考核年度的年初，公司综合管理部应当根据工作计划等内容，确定激励对象当年的年度考核指标，作为年度考核的重要依据。

2、公司综合管理部在考核年度末负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

3、公司综合管理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，负责计算激励对象的考核分数，汇总考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告。

4、公司综合管理部、证券部等相关部门应当将本限制性股票激励计划激励对象的绩效考核报告提交董事会薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。

5、公司综合管理部应将考核结果反馈给各激励对象，如激励对象对考核结果持有异议，应于收到考核结果起3个工作日内向综合管理部提出申诉，综合管理部可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，应当向董事会薪酬与考核委员会提出建议，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果。最终考核结果将由公司综合管理部归档保存，作为本次股权激励计划实施的重要依据。

八、考核结果反馈与申诉

1、被考核者有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应在考核

结束5个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的5个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提请申诉。根据实际情况，董事会薪酬与考核委员会应在10日内进行复核并确定最终考核结果。

3、考核结果作为第二类限制性股票归属的依据。

九、考核结果归档

1、考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。公司综合管理部须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

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。

十、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，公司股东大会审议通过后生效。

徐州海伦哲专用车辆股份有限公司董事会

2023年8月19日