

中汽研汽车试验场股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）

第一条 为保证中汽研汽车试验场股份有限公司（以下简称“中汽股份”或“公司”）2023年限制性股票激励计划（以下简称“限制性股票激励计划”或“本激励计划”）的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住核心骨干，充分调动其积极性和创造性，保障公司业绩稳定提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定并结合公司实际情况，特制定本办法。

第二条 考核目的

制定本办法是为了量化公司股权激励计划设定的业绩考核目标，客观、公正评价员工的绩效和贡献，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化。

第三条 考核原则

考核评价坚持公正、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，坚持公司考核目标与考核对象工作业绩、工作能力和工作态度结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

第四条 考核范围

本办法的考核范围为激励计划确定的激励对象，包括：公司（含控股子公司）内部董事、高级管理人员和其他核心技术、业务骨干。

第五条 考核机构及执行机构

（一）薪酬与考核委员会负责本次股权激励的组织、实施工作；

（二）公司人力资源部组成考核小组负责具体考核工作，人力资源部负责向薪酬与考核委员会报告工作；

（三）公司董事会办公室、综合管理部等有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）公司董事会负责考核结果的审核。

第六条 业绩考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核

本激励计划授予的限制性股票，分年度进行业绩考核并解除限售，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

1. 本激励计划授予限制性股票各年度业绩考核目标如下：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	(1) 2025 年总资产报酬率不低于 6.62%，且不低于同行业平均水平或对标企业的 75 分位值； (2) 以 2023 年利润总额为基数，2025 年利润总额复合增长率不低于 10.00%，且不低于同行业平均水平或对标企业的 75 分位值； (3) 2025 年 Δ EVA（经济增加值改善值）大于零； (4) 2025 年研发费用强度不低于 3.00%。
第二个解除限售期	(1) 2026 年总资产报酬率不低于 7.13%，且不低于同行业平均水平或对标企业的 75 分位值； (2) 以 2023 年利润总额为基数，2026 年利润总额复合增长率不低于 10.00%，且不低于同行业平均水平或对标企业的 75 分位值； (3) 2026 年 Δ EVA（经济增加值改善值）大于零； (4) 2026 年研发费用强度不低于 3.00%。
第三个解除限售期	(1) 2027 年总资产报酬率不低于 7.77%，且不低于同行业平均水平或对标企业的 75 分位值； (2) 以 2023 年利润总额为基数，2027 年利润总额复合增长率不低于 10.00%，且不低于同行业平均水平或对标企业的 75 分位值； (3) 2027 年 Δ EVA（经济增加值改善值）大于零； (4) 2027 年研发费用强度不低于 3.00%。

注 1：上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

注 2：同行业平均水平是指 Wind 行业分类“汽车与汽车零部件”下全部上市公司的平均水平。

由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。若限制性股票某个解除限售期的公司业绩考核目标未达成，则所有激励对象当期限制性股票不可解除限售，由公司按照本激励计划以授予价格和回购时股票市场价格（董事会审议回购议案前 1 个交易日公司标的股票交易均价）孰低值予以回购注销。

2. 对标企业的选取

除选取招股说明书中 2 家可比上市公司外，公司根据 Wind 行业分类“汽车与汽车零部件”，选取与公司主营业务相近或营业收入规模类似的上市公司作为对标企业样本，对标企业具体如下：

序号	证券代码	证券简称	序号	证券代码	证券简称
1	601965.SH	中国汽研	11	603178.SH	圣龙股份
2	002967.SZ	广电计量	12	603319.SH	湘油泵
3	001311.SZ	多利科技	13	603586.SH	金麒麟
4	002516.SZ	旷达科技	14	603758.SH	秦安股份
5	002536.SZ	飞龙股份	15	603768.SH	常青股份
6	002662.SZ	京威股份	16	603809.SH	豪能股份
7	300580.SZ	贝斯特	17	603926.SH	铁流股份
8	300926.SZ	博俊科技	18	603950.SH	长源东谷
9	603089.SH	正裕工业	19	605133.SH	嵘泰股份
10	603166.SH	福达股份	20	605319.SH	无锡振华

在年度考核过程中，对标企业样本若出现主营业务发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值，则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本。公司董事会有权根据公司战略、市场环境等相关因素对上述业绩指标和水平进行调整和修改。

（二）个人层面业绩考核

激励对象个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其当年可解除限售比例。具体如下：

考核评价结果 (分数)	85 (含) - 100	70 (含) - 85	70 以下
解除限售比例	100%	90%	0%

激励对象当期未能解除限售的限制性股票，不得递延至下期解除限售，应由公司按照授予价格和回购时市价孰低值回购注销。

第七条 考核期间与次数

本激励计划的考核年度为2025年-2027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。

第八条 考核结果的反馈及应用

（一）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，公司在考核结束后5个工作日内通过网络平台、面谈、邮件通知等方式对考核结果进行通知，员工也可主动与直接主管沟通了解考核结果。

2. 如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知3个工作日内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10个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

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

考核结束后，考核结果作为保密资料由公司人力资源部归档保存，保存期限10年。对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬委员会决定统一销毁。

第九条 附则

本办法自股东大会通过之日起施行，由董事会负责解释及修订。

中汽研汽车试验场股份有限公司

二〇二四年十二月三十日