

浙江松原汽车安全系统股份有限公司 关于 2022 年限制性股票激励计划首次授予部分 第四个归属期归属条件成就的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载误导性陈述或重大遗漏。

重要内容提示：

- 本次符合归属条件的激励对象人数：47 人
- 本次限制性股票归属数量：90.3756 万股
- 限制性股票授予价格：5.4934 元/股
- 本次归属股票来源：公司向激励对象定向发行的本公司 A 股普通股股票
- 本次归属的第二类限制性股票在相关手续办理完后上市流通前，公司将发布相关提示性公告，敬请投资者注意

浙江松原汽车安全系统股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 8 月 21 日召开了第四届董事会第六次会议，审议通过《关于 2022 年限制性股票激励计划首次授予部分第四个归属期归属条件成就的议案》，根据公司《2022 年限制性股票激励计划（草案修订稿）》（以下简称“《激励计划》”或“本激励计划”）的规定和 2022 年第一次临时股东大会的授权，同意为符合归属条件的 47 名激励对象办理 90.3756 万股第二类限制性股票的归属事宜。现将有关事项说明如下：

一、本激励计划简述及已履行的相关审批程序

（一）公司限制性股票激励计划简述

2022 年 1 月 24 日，公司召开 2022 年第一次临时股东大会，审议通过《关于公司〈2022 年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2022

年限制性股票激励计划实施考核管理办法》的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理公司 2022 年限制性股票激励计划相关事项的议案》。2022 年 9 月 21 日，公司召开第二届董事会第二十七次会议和第二届监事会第二十四次会议，审议通过《关于公司〈2022 年限制性股票激励计划（草案修订稿）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）〉的议案》，同意对本激励计划相关内容进行修订。公司 2022 年限制性股票激励计划的主要内容如下：

1 激励工具：第二类限制性股票。

2 股票来源：公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

3 授予价格：本激励计划首次授予的限制性股票的授予价格为 17.33 元/股（调整前）。

4 激励对象：本激励计划首次授予的激励对象为公司董事高级管理人员核心管理人员核心（技术）业务人员以及公司董事会认为需要进行激励的其他员工。本激励计划授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

序号	姓名	国籍	职务	获授限制性股票数量(万股)	占本激励计划授出权益数量的比例	占本激励计划公告时公司股本总额的比例
1	李可雷	中国	董事、副总经理	16.00	5.39%	0.11%
2	赵轰	中国	副总经理	16.00	5.39%	0.11%
3	薛财文	中国	副总经理	16.00	5.39%	0.11%
4	叶醒	中国	董事会秘书	10.00	3.37%	0.07%
5	李未君	中国	财务总监	10.00	3.37%	0.07%
核心管理人员核心（技术）业务人员（92 人）				204.05	68.69%	1.36%
首次授予部分合计（97 人）				272.05	91.58%	1.81%
预留部分				25.00	8.42%	0.17%
合计				297.05	100.00%	1.98%

注：（1）上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票均未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1%，公司全部有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 20%。

（2）本计划激励对象不包括独立董事监事及外籍员工，也不包括单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶父母子女。

(3) 以上合计数据与各明细数相加之和在尾数上如有差异是由于四舍五入所造成，保留两位小数。

5 本激励计划的有效期限授予日归属安排和禁售期

(1) 有效期

本激励计划有效期自限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过 72 个月。

(2) 授予日

授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。公司需在股东大会审议通过本计划后 60 日内按照相关规定召开董事会向首次授予部分限制性股票的激励对象进行授予并完成公告等相关程序。若公司未能在 60 日内完成上述工作，应及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未完成授予的限制性股票失效。预留部分须在本激励计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内授出。

(3) 归属安排

本激励计划授予的限制性股票在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分批次归属，归属日必须为交易日，且获得的限制性股票不得在下列期间内归属：

①公司年度报告半年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前三十日起算；

②公司季度报告业绩预告业绩快报公告前十日内；

③自可能对本公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日起至依法披露之日；

④中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《深圳证券交易所创业板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）的规定应当披露的交易或其他重大事项。

本激励计划首次授予的限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予总量的比例
第一个归属期	自授予之日起12个月后的首个交易日起至授予之日起24个月内的最后一个交易日止	25%
第二个归属期	自授予之日起24个月后的首个交易日起至授予之日起36个月内的最后一个交易日止	25%
第三个归属期	自授予之日起36个月后的首个交易日起至授予之日起48个月内的最后一个交易日止	25%

第四个归属期	自授予之日起48个月后的首个交易日起至授予之日起60个月内的最后一个交易日止	25%
--------	--	-----

若预留部分的限制性股票于公司 2022 年第三季度报告披露前授予，则各批次归属比例安排与首次授予部分一致；若预留部分的限制性股票于公司 2022 年第三季度报告披露后授予，则各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予总量的比例
第一个归属期	自授予之日起12个月后的首个交易日起至授予之日起24个月内的最后一个交易日止	30%
第二个归属期	自授予之日起24个月后的首个交易日起至授予之日起36个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自授予之日起36个月后的首个交易日起至授予之日起48个月内的最后一个交易日止	40%

在上述约定期间内未完成归属的或因未达到归属条件而不能申请归属的该期限制性股票，不得归属，并作废失效。

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积金转增股本、股票红利、股份拆细、配股、送股等情形取得的股份同时受归属条件约束，在归属前不得在二级市场出售或以其他方式转让。若届时限制性股票不得归属，则因前述原因获得的股份同样不得归属，并作废失效。

（4）禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后其售出限制的时间段。本次限制性股票激励计划的限售规定按照《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）等相关法律法规规范性文件和《公司章程》的规定执行，具体内容如下：

①激励对象为公司董事高级管理人员的，其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的 25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

②激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的本公司股票在买入后 6 个月内卖出，或者在卖出后 6 个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益。

③在本激励计划的有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律法规规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的

有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的相关规定。

6 归属条件

同时满足以下归属条件时，激励对象方可分批次办理限制性股票归属事宜：

（1）公司未发生以下任一情形：

①最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

②最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

③上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规公司章程公开承诺进行利润分配的情形；

④法律法规规定不得实行股权激励的情形；

⑤中国证监会认定的其他情形。

（2）激励对象未发生以下任一情形：

①最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

②最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

③最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

④具有《公司法》规定的不得担任公司董事高级管理人员情形的情形；

⑤法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形；

⑥中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第（1）条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效；某一激励对象发生上述第（2）条规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

（3）激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须满足 12 个月以上的任职期限。

（4）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的考核年度为 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：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	2022 年营业收入不低于 85,000 万元或净利润不低于 14,000 万元；
第二个归属期	2023 年营业收入不低于 109,600 万元或净利润不低于 17,250 万元；
第三个归属期	2024 年营业收入不低于 148,000 万元或净利润不低于 23,310 万元；
第四个归属期	2025 年营业收入不低于 200,000 万元或净利润不低于 32,200 万元。

注：“营业收入”和“净利润”口径以经会计师事务所经审计的合并报表为准，其中“净利润”指归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润，且剔除公司及子公司有效期内所有股权激励计划及员工持股计划股份支付费用的数据作为计算依据，下同。

若预留部分的限制性股票于公司 2022 年第三季度报告披露前授予，则预留部分的限制性股票各年度的公司层面业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分的限制性股票于公司 2022 年第三季度报告披露后授予，则各年度的公司层面业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	2023 年营业收入不低于 109,600 万元或净利润不低于 17,250 万元；
第二个归属期	2024 年营业收入不低于 148,000 万元或净利润不低于 23,310 万元；
第三个归属期	2025 年营业收入不低于 200,000 万元或净利润不低于 32,200 万元。

若各归属期内，公司层面业绩考核未达标，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部不得归属，并作废失效。

（5）经营单位层面绩效考核要求

本激励计划在 2022-2025 年会计年度中，除分年度对公司层面的业绩目标进行考核外，还分年度对激励对象所在经营单位的绩效进行考核，并以达到激励对象所在经营单位绩效考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。激励对象所在经营单位绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，对应的可归属比例如下：

经营单位绩效考核目标完成率	经营单位层面归属比例（X）
完成率 $\geq 80\%$	X=100%
$50\% \leq \text{完成率} < 80\%$	X=75%
完成率 $< 50\%$	X=0%

（6）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，届时依照激励对象的考核结果确定其实际归属额度。个人层面归属比例（Y）按下表考核结果确定：

个人层面上一年度绩效考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例（Y）	100%	90%	80%	0%

在公司层面业绩考核和激励对象所在经营单位绩效考核结果达到可归属条件的情况下，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属权益额度×经营单位层面归属比例（X）×个人层面归属比例（Y）。

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的，作废失效，不可递延至下一年度。

若公司/公司股票因经济形势市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

（二）激励计划已履行的相关审批程序

1、2022年1月5日，公司召开第二届董事会第十八次会议，审议通过《关于公司〈2022年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理公司2022年限制性股票激励计划相关事项的议案》等相关议案。公司独立董事对相关事项发表了同意的独立意见。

同日，公司召开第二届监事会第十五次会议，审议通过《关于公司〈2022年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》《关于核实公司〈2022年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单〉的议案》。公司监事会对本激励计划的有关事项进行核实并出具了意见。

2、2022年1月7日至2022年1月16日，公司通过公司公告栏在内部对本激励计划拟首次授予激励对象的姓名和职务进行了公示，公示期已满10天。在公示期内，公司监事会未收到任何对本激励计划首次授予激励对象名单提出的异议。2022年1月19日，公司在巨潮资讯网上刊登了《监事会关于2022年限

制性股票激励计划首次授予激励对象名单的审核意见及公示情况说明》。

3、2022 年 1 月 24 日，公司召开 2022 年第一次临时股东大会审议通过《关于公司〈2022 年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理公司 2022 年限制性股票激励计划相关事项的议案》。公司于 2022 年 1 月 24 日披露了《关于 2022 年限制性股票激励计划内幕信息知情人买卖公司股票情况的自查报告》。

4、2022 年 1 月 25 日，公司召开第二届董事会第十九次会议和第二届监事会第十六次会议审议通过《关于调整 2022 年限制性股票激励计划相关事项的议案》《关于向激励对象首次授予限制性股票的议案》。公司独立董事对相关事项发表了同意的独立意见，公司监事会对 2022 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单进行了核实并发表了核查意见。

5、2022 年 6 月 6 日，公司召开第二届董事会第二十三次会议和第二届监事会第二十次会议，审议通过《关于调整 2022 年限制性股票激励计划限制性股票数量及授予价格的议案》，同意对本激励计划限制性股票数量及授予价格进行调整。公司独立董事对相关事项发表了表示同意的独立意见。

6、2022 年 6 月 28 日，公司召开第二届董事会第二十四次会议和第二届监事会第二十一次会议，审议通过《关于作废 2022 年限制性股票激励计划部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》。公司独立董事对相关事项发表了同意的独立意见。

7、2022 年 9 月 21 日，公司召开第二届董事会第二十七次会议和第二届监事会第二十四次会议，审议通过《关于公司〈2022 年限制性股票激励计划（草案修订稿）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）〉的议案》，同意对本激励计划相关内容进行修订，公司独立董事对相关事项发表了同意的独立意见。

8、2022 年 12 月 22 日，公司召开第三届董事会第二次会议和第三届监事会第二次会议，审议通过《关于向激励对象授予预留限制性股票的议案》《关于作废 2022 年限制性股票激励计划部分预留限制性股票的议案》。公司独立董事对相关事项发表了同意的独立意见，公司监事会对 2022 年限制性股票激励计划

预留授予激励对象名单进行了核实并发表了核查意见。

9、2023年6月25日，公司召开第三届董事会第九次会议和第三届监事会第九次会议，审议通过《关于调整2022年限制性股票激励计划授予价格的议案》

《关于作废2022年限制性股票激励计划部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》《关于2022年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就的议案》。公司独立董事对相关事项发表了同意的独立意见，公司监事会对2022年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期的归属名单进行了核查并发表了核查意见。

10、2024年5月23日，公司召开第三届董事会二十二次会议和第三届监事会第二十次会议，审议通过《关于调整2022年限制性股票激励计划授予价格的议案》《关于作废2022年限制性股票激励计划部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》《关于2022年限制性股票激励计划首次授予部分第二个归属期归属条件成就的议案》，公司监事会对2022年限制性股票激励计划首次授予部分第二个归属期的归属名单进行了核查并发表了核查意见。

11、2025年8月18日，公司召开第三届董事会第三十七次会议和第三届监事会第三十二次会议，审议通过《关于作废2022年限制性股票激励计划部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》《关于调整2022年限制性股票激励计划授予价格及授予数量的议案》《关于2022年限制性股票激励计划首次授予部分第三个归属期归属条件成就的议案》，公司监事会对2022年限制性股票激励计划首次授予部分第三个归属期的归属名单进行了核查并发表了核查意见。

12、2026年8月21日，公司召开第四届董事会第六次会议，审议通过《关于作废2022年限制性股票激励计划部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》

《关于调整2022年限制性股票激励计划授予价格及授予数量的议案》《关于2022年限制性股票激励计划首次授予部分第四个归属期归属条件成就的议案》，公司董事会薪酬与考核委员会对2022年限制性股票激励计划首次授予部分第四个归属期的归属名单进行了核查并发表了核查意见。

二、本次实施的激励计划内容与已披露的激励计划存在差异的说明

1、2022年1月25日，公司召开第二届董事会第十九次会议和第二届监事会第十六次会议审议通过《关于调整2022年限制性股票激励计划相关事项的议

案》。鉴于公司本激励计划首次授予的激励对象中，有 2 人因离职已不符合作为激励对象的条件，根据公司《激励计划》的相关规定及公司 2022 年第一次临时股东大会的授权，董事会同意取消拟授予上述激励对象的限制性股票共计 3.20 万股。经过上述调整后，本激励计划首次授予的激励对象由 97 人调整为 95 人，授予的限制性股票总量由 297.05 万股调整为 293.85 万股，其中首次授予部分由 272.05 万股调整为 268.85 万股。

2、2022 年 6 月 6 日，公司召开第二届董事会第二十三次会议和第二届监事会第二十次会议，审议通过《关于调整 2022 年限制性股票激励计划限制性股票数量及授予价格的议案》。鉴于公司 2021 年度权益分派已于 2022 年 5 月 31 日实施完毕，根据公司《激励计划》的相关规定，将本激励计划首次授予限制性股票的归属数量由 268.85 万股调整为 403.275 万股，预留限制性股票的授予数量由 25.00 万股调整为 37.50 万股，将首次及预留授予限制性股票的授予价格由 17.33 元/股调整为 11.42 元/股。

3、2022 年 6 月 28 日，公司召开第二届董事会第二十四次会议和第二届监事会第二十一次会议，审议通过《关于作废 2022 年限制性股票激励计划部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》。鉴于公司本激励计划首次授予的激励对象中有 7 人已离职有 10 人因公司组织架构调整而导致职务降职，上述 17 人不再具备激励对象资格，董事会对上述激励对象已获授但尚未归属的共计 42.3750 万股限制性股票作废处理。经过上述调整后，本激励计划首次授予的激励对象由 95 人调整为 78 人，首次授予限制性股票的归属数量由 403.275 万股调整为 360.90 万股。

4、2022 年 12 月 22 日，公司召开第三届董事会第二次会议和第三届监事会第二次会议，审议通过《关于作废 2022 年限制性股票激励计划部分预留限制性股票的议案》。由于公司在规定期间内未有再向其他潜在激励对象授予预留限制性股票的计划，因此公司作废剩余部分预留限制性股票共计 17.50 万股。

5、2023 年 6 月 25 日，公司召开第三届董事会第九次会议和第三届监事会第九次会议，审议通过《关于调整 2022 年限制性股票激励计划授予价格的议案》《关于作废 2022 年限制性股票激励计划部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》。鉴于公司 2022 年度权益分派已于 2023 年 6 月 14 日实施完毕，根据公司

《激励计划》的相关规定，将本激励计划首次及预留授予限制性股票的授予价格由 11.42 元/股调整为 11.32 元/股。另外，鉴于公司本激励计划首次授予的激励对象中另有 14 人已离职，不再具备激励对象资格，董事会对上述激励对象已获授但尚未归属的 85.20 万股限制性股票作废处理。经过上述调整后，本激励计划首次授予的激励对象由 78 人调整为 64 人，首次授予限制性股票的归属数量由 360.90 万股调整为 275.70 万股。

6、2024 年 5 月 23 日，公司召开第三届董事会第二十二次会议和第三届监事会第二十次会议，审议通过《关于调整 2022 年限制性股票激励计划授予价格的议案》《关于作废 2022 年限制性股票激励计划部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》。鉴于公司 2023 年度权益分派已于 2024 年 5 月 23 日实施完毕，根据公司《激励计划》的相关规定，将本激励计划首次授予限制性股票的授予价格由 11.32 元/股调整为 11.12 元/股。另外，鉴于公司本激励计划首次授予的激励对象中另有 6 人已离职，不再具备激励对象资格，董事会对上述激励对象已获授但尚未归属的 22.05 万股限制性股票作废处理。经过上述调整后，本激励计划首次授予的激励对象由 64 人调整为 58 人，首次授予限制性股票的已授予但尚未归属数量由 206.775 万股调整为 184.725 万股。

7、2025 年 8 月 18 日，公司召开第三届董事会第三十七次会议和第三届监事会第三十二次会议，审议通过《关于作废 2022 年限制性股票激励计划部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》《关于调整 2022 年限制性股票激励计划授予价格及授予数量的议案》。鉴于公司 2024 年度权益分派已于 2025 年 6 月 6 日实施完毕，根据公司《激励计划》的相关规定，将本激励计划首次授予限制性股票的授予价格由 11.12 元/股调整为 7.80 元/股。另外，鉴于公司本激励计划首次授予的激励对象中另有 7 人已离职，不再具备激励对象资格，董事会对上述激励对象已获授但尚未归属的 11.55 万股限制性股票作废处理。经过上述调整后，本激励计划首次授予的激励对象由 58 人调整为 51 人，首次授予限制性股票的已授予但尚未归属数量由 172.41 万股调整为 160.86 万股。

8、2026 年 8 月 21 日，公司召开第四届董事会第六次会议，审议通过《关于作废 2022 年限制性股票激励计划部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》《关于调整 2022 年限制性股票激励计划授予价格及授予数量的议案》。鉴于公司 2025 年半年度资本公积金转增股本已于 2025 年 10 月 24 日实施完毕及 2025

年度权益分派已于 2026 年 6 月 12 日实施完毕，根据公司《激励计划》的相关规定，将本激励计划首次授予限制性股票的授予价格由 7.80 元/股调整为 5.4934 元/股。另外，鉴于公司本激励计划首次授予的激励对象中另有 4 人已离职，不再具备激励对象资格，董事会对上述激励对象已获授但尚未归属的 14.406 万股限制性股票作废处理。经过上述调整后，本激励计划首次授予的激励对象由 51 人调整为 47 人，首次授予限制性股票的已授予但尚未归属数量由 80.43 万股调整为 112.602 万股。

除上述调整外，本激励计划其他内容与公司 2022 年第一次临时股东大会审议通过的相关内容一致。

三、本激励计划首次授予部分第四个归属期归属条件成就的说明

（一）本激励计划首次授予部分第四个归属期说明

根据公司《激励计划》的规定，本激励计划首次授予的限制性股票的第四个归属期为自授予之日起 48 个月后的首个交易日起至授予之日起 60 个月内的最后一个交易日止，归属权益数量占授予总量的比例为 25%。本激励计划的首次授予日为 2022 年 1 月 25 日，因此，公司本激励计划首次授予的限制性股票已于 2026 年 1 月 25 日进入第四个归属期。

（二）满足归属条件情况说明

根据公司 2022 年第一次临时股东大会的授权，按照公司《激励计划》的相关规定，公司董事会认为 2022 年限制性股票激励计划首次授予部分第四个归属期归属条件已成就，现就归属条件成就情况说明如下：

归属条件	达成情况
1 公司未发生以下任一情形： （1）最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告； （2）最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告； （3）上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规公司章程公开承诺进行利润分配的情形； （4）法律法规规定不得实行股权激励的； （5）中国证监会认定的其他情形。	公司未发生前述情形，符合归属条件。
2 激励对象未发生以下任一情形： （1）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选； （2）最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选； （3）最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；	激励对象未发生前述情形，符合归属条件。

(4) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事高级管理人员情形的； (5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的； (6) 中国证监会认定的其他情形。												
3 激励对象满足各归属期任职期限要求 激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须满足 12 个月以上的任职期限。		激励对象符合归属期任职期限要求。										
4 公司层面业绩考核要求（首次授予） <table><tr><th>归属期</th><th>业绩考核目标</th></tr><tr><td>第四个归属期</td><td>2025年营业收入不低于200,000万元或净利润不低于32,200万元。</td></tr></table> 注：“营业收入”和“净利润”口径以经会计师事务所经审计的合并报表为准，其中“净利润”指归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润，且剔除公司及子公司有效期内所有股权激励计划及员工持股计划股份支付费用的数据作为计算依据。		归属期	业绩考核目标	第四个归属期	2025年营业收入不低于200,000万元或净利润不低于32,200万元。	根据天健会计师事务所（特殊普通合伙）对公司 2025 年年度报告出具的审计报告（天健审（2026）5340 号）：2025 年度公司营业收入为 267,808.82 万元，2025 年度公司归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润为 35,452.99 万元，剔除股份支付费用影响后的归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润为 36,820.57 万元，营业收入和净利润均满足第四个归属期公司层面业绩考核要求。						
归属期	业绩考核目标											
第四个归属期	2025年营业收入不低于200,000万元或净利润不低于32,200万元。											
5 经营单位层面绩效考核要求 本激励计划在 2022-2025 年会计年度中，除分年度对公司层面的业绩目标进行考核外，还分年度对激励对象所在经营单位的绩效进行考核，并以达到激励对象所在经营单位绩效考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。激励对象所在经营单位绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，对应的可归属比例如下： <table><tr><th>经营单位绩效考核目标完成率</th><th>经营单位层面归属比例（X）</th></tr><tr><td>完成率$\geq 80\%$</td><td>X=100%</td></tr><tr><td>$50\% \leq \text{完成率} < 80\%$</td><td>X=75%</td></tr><tr><td>完成率$< 50\%$</td><td>X=0%</td></tr></table>		经营单位绩效考核目标完成率	经营单位层面归属比例（X）	完成率 $\geq 80\%$	X=100%	$50\% \leq \text{完成率} < 80\%$	X=75%	完成率 $< 50\%$	X=0%	首次授予部分第四个归属期对应的考核年度内，所有激励对象所在经营单位绩效考核目标完成率均大于等于 80%，经营单位层面归属比例均为 100%。		
经营单位绩效考核目标完成率	经营单位层面归属比例（X）											
完成率 $\geq 80\%$	X=100%											
$50\% \leq \text{完成率} < 80\%$	X=75%											
完成率 $< 50\%$	X=0%											
6 个人层面绩效考核要求 激励对象个人层面绩效考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，届时依照激励对象的考核结果确定其实际归属额度。个人层面归属比例（Y）按下表考核结果确定： <table><tr><th>个人层面上一年度绩效考核结果</th><th>优秀</th><th>良好</th><th>合格</th><th>不合格</th></tr><tr><td>个人层面归属比例（Y）</td><td>100%</td><td>90%</td><td>80%</td><td>0%</td></tr></table> 在公司层面业绩考核和激励对象所在经营单位绩效考核结果达到可归属条件的情况下，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属权益额度×经营单位层面归属比例（X）×个人层面归属比例（Y）。		个人层面上一年度绩效考核结果	优秀	良好	合格	不合格	个人层面归属比例（Y）	100%	90%	80%	0%	首次授予 95 名激励对象中，37 名激励对象已离职 11 名激励对象因公司组织架构调整而导致职务降职，上述 48 名激励对象均已不再具备激励对象资格。仍具备激励对象资格的 47 名激励对象中，共有 14 人 2025 年度个人层面绩效考核结果为良好，所对应的当年度个人层面归属比例为 90%；有 16 人绩效考核结果为合格，所对应的当年度个人层面归属比例为 80%；剩
个人层面上一年度绩效考核结果	优秀	良好	合格	不合格								
个人层面归属比例（Y）	100%	90%	80%	0%								

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的，作废失效，不可递延至下一年度。	余 17 名激励对象 2025 年度个人层面绩效考核结果均为优秀，个人层面归属比例为 100%。
---	--

综上所述，董事会认为公司 2022 年限制性股票激励计划首次授予部分限制性股票第四个归属期归属条件已成就。根据公司 2022 年第一次临时股东大会的授权，同意按照本激励计划的相关规定办理首次授予部分第四个归属期归属的相关事宜。

四、本激励计划首次授予部分第四个归属期归属情况

（一）首次授予日：2022 年 1 月 25 日。

（二）首次授予部分第四个归属期可归属人数：47 人。

（三）首次授予部分第四个归属期可归属数量：90.3756 万股。

（四）首次授予价格：5.4934 元/股。

（五）股票来源：公司向激励对象定向发行的本公司 A 股普通股股票。

（六）本激励计划首次授予部分第四个归属期的可归属具体情况如下：

序号	姓名	国籍	职务	获授限制性股票数量（万股）	本次可归属限制性股票数量（万股）	本次归属数量占已获授数量的比例
1	李可雷	中国	董事，副总经理	47.0400	11.7600	25.00%
2	赵轰	中国	副总经理	47.0400	11.7600	25.00%
核心管理人员核心（技术）业务人员（45 人）				298.704	66.8556	22.38%
合计（47 人）				392.784	90.3756	23.01%

注：1 上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票均未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1%，公司全部有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 20%。

2 上表中所涉及股份数量已根据公司权益分派情况进行了调整，根据考核结果计算的部分激励对象第四个归属期可办理归属的股票数量存在小数点（不足 1 股），因无法办理不足一股的登记，且为避免办理归属的数量超过授予的数量，该类情形将自动向下舍去小数点，取整。

3 本计划激励对象不包括独立董事及外籍员工，也不包括单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶父母子女。

4 以上合计数据与各明细数相加之和在尾数上如有差异是由于四舍五入所造成。

五、董事会薪酬与考核委员会意见

经审核，董事会薪酬与考核委员会认为：根据《管理办法》《激励计划》等相关规定，公司 2022 年限制性股票激励计划首次授予部分第四个归属期归属条件已经成就。因此，董事会薪酬与考核委员会同意公司依据 2022 年第一次临

时股东大会的授权，按照《激励计划》的有关规定为符合条件的 47 名激励对象办理 90.3756 万股限制性股票的归属事宜。

六、董事会薪酬与考核委员会对首次授予部分第四个归属期归属名单的核查意见

经核查，本次拟归属的共计 47 名激励对象绩效考核结果合规真实，不存在虚假故意隐瞒等相关情况，符合《公司法》《证券法》等法律法规和规范性文件以及《公司章程》规定的任职资格，符合《管理办法》《上市规则》等法律法规和规范性文件规定的激励对象条件，符合本激励计划规定的激励对象范围，其作为公司本激励计划激励对象的主体资格合法有效，激励对象获授限制性股票的归属条件已成就。

综上，董事会薪酬与考核委员会同意公司按照本激励计划的相关规定为本次符合条件的 47 名激励对象办理 90.3756 万股限制性股票的归属事宜。上述事项符合相关法律法规及规范性文件所规定的条件，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

七、激励对象为董事高级管理人员持股 5%以上股东的，本次董事会决议日前 6 个月内买卖公司股票情况说明

经公司自查，参与本激励计划的董事及高级管理人员在本次董事会决议日前 6 个月内不存在买卖公司股票的情况。

八、法律意见书结论性意见

截至本法律意见书出具之日，公司本次调整、本次作废及本次归属已经获得现阶段必要的批准和授权；本次调整、本次作废及本次归属的相关事项符合《管理办法》《上市规则》等相关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》《激励计划》的有关规定。本次调整、本次作废及本次归属合法、有效。本次调整、本次作废及本次归属尚需按照《管理办法》和深圳证券交易所的有关规定履行信息披露义务。

九、本次归属对公司相关财务状况和经营成果的影响

公司本次对 2022 年限制性股票激励计划中首次授予部分满足归属条件的激励对象办理第四个归属期归属相关事宜，符合相关法律法规及公司《激励计划》

的有关规定。公司根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》，确定限制性股票授予日的公允价值，在授予日后不需要对限制性股票进行重新评估，公司将在授予日至归属日期间的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属的人数变动业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属限制性股票的数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。公司在授予日授予限制性股票后，已在对应的等待期根据会计准则对本次限制性股票相关费用进行相应摊销。

本次归属限制性股票 90.3756 万股，公司总股本将增加，并影响和摊薄公司基本每股收益和净资产收益率，具体以会计师事务所出具的年度审计报告为准，本次限制性股票归属不会对公司财务状况和经营成果产生重大影响。

本次归属对公司股权结构不会产生重大影响。本次归属完成后，公司股权分布仍具备上市条件。

十、备查文件

（一）第四届董事会第六次会议决议；

（二）第四届董事会薪酬与考核委员会第四次会议决议；

（三）浙江天册律师事务所关于浙江松原汽车安全系统股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划授予数量及授予价格调整、部分已授予尚未归属限制性股票作废及首次授予部分第四个归属期归属条件成就事项的法律意见书。

特此公告。

浙江松原汽车安全系统股份有限公司

董事会

2026 年 8 月 21 日