

# 广东绿通新能源电动车科技股份有限公司

## 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

广东绿通新能源电动车科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，增强公司董事、高级管理人员、核心骨干团队对实现公司持续、快速、健康发展目标的责任感、使命感，充分调动其积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以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，公司拟实施 2025 年限制性股票激励计划（以下称“股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证公司股权激励计划的顺利进行，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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、法规和规范性文件、以及《公司章程》、公司股权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

### 一、总则

（一）考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的进行考评。

（二）本办法适用于股权激励计划的激励对象，包括公司（含控股子公司）任职的董事、高级管理人员、核心骨干人员。

### 二、职责权限

（一）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”）负责领导和审核考核工作。

（二）公司人资行政管理中心负责具体实施考核工作。

（三）公司人资行政管理中心、财务管理中心等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

（四）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

### 三、考核体系

激励对象获授的权益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) 公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票归属考核年度为2025年-2027年三个会计年度，每个会计年度考核一次，本激励计划各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	业绩考核目标值			
		营业收入增长率 A(定比 2024 年)		净利润增长率 B(定比 2024 年)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
第一个归属期	2025	5%	4%	5%	4%
第二个归属期	2026	15%	12%	15%	12%
第三个归属期	2027	32%	25.60%	32%	25.60%

注：1、上述“营业收入”指标以经审计的合并报表的营业收入数值作为计算依据，下同。

2、上述“净利润”指标以经审计的合并报表的净利润并剔除公司在全部有效期内的股权激励计划所涉及的股份支付费用数值作为计算依据，下同。

3、上述业绩考核目标值不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若本激励计划预留部分的限制性股票在公司 2025 年第三季度报告公告前授予，则考核年度与考核要求与首次授予部分一致。若预留部分的限制性股票在公司 2025 年第三季度报告公告后授予，则本激励计划预留部分的考核年度及考核要求如下表所示：

归属期	考核年度	业绩考核目标值			
		营业收入增长率 A(定比 2024 年)		净利润增长率 B(定比 2024 年)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
第一个归属期	2026	15%	12%	15%	12%
第二个归属期	2027	32%	25.60%	32%	25.60%

按照上述业绩考核目标，各归属期公司层面归属比例与对应考核年度考核指标完成度挂钩，公司层面归属比例 (X) 确定方法如下：

指标	业绩指标完成度	公司层面归属比例 (X)
营业收入增长率 A 净利润增长率 B	$A \geq Am$ 或 $B \geq Bm$	100%
	$An \leq A < Am$ 或 $Bn \leq B < Bm$	取 $A/Am*100\%$ 和 $B/Bm*100\%$ 的孰高值
	$A < An$ 且 $B < Bn$	0

公司未满足上述业绩考核目标的，则所有激励对象对应考核当年计划归属的

限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

## （二）个人层面绩效考核要求

公司在考核年度内对激励对象个人进行绩效考核，并依照激励对象的考核评级确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）、不合格（D）四个档次。

考核结果	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
个人层面归属比例（Y）	100%		80%	0%

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限制性股票数量×公司层面归属比例（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，不可递延至以后年度。

## （三）考核期间

本激励计划的考核期间为 2025 年-2027 年三个会计年度，每年考核一次。如本激励计划预留部分的限制性股票在公司 2025 年第三季度报告公告前授予，则考核年度为 2025 年-2027 年三个会计年度，每年考核一次；如本激励计划预留部分在 2025 年第三季度报告公告后授予，则考核年度为 2026 年-2027 年两个会计年度，每年考核一次。

## （四）考核办法和程序

公司人资行政管理中心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。

## 四、考核结果的应用

（一）若公司未满足某一年度公司层面业绩考核要求的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（二）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限制性股票数量×公司层面归属比例（X）×个人层面归属比例（Y）。

（三）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，不可递延至以后年度。

## 五、考核结果的归档及管理

### （一）考核结果反馈

人资行政管理中心及被考核者的直属上司对被考核者进行结果反馈,并指出不足点及改善方向。

## (二) 考核结果申诉

被考核者如对考核结果有异议,首先应通过双方的沟通来解决。如果不能妥善解决,被考核者可以向薪酬与考核委员会提出申诉,委员会在接到申诉之日起十个工作日内,对申诉者的申诉请求予以答复。

## (三) 考核结果归档

1、考核结束后,公司人资行政管理中心应保留绩效考核结果记录,作为保密资料归档保存。

2、为保证绩效记录的有效性,绩效记录不允许涂改,若需要修改或重新记录,须由考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存,本激励计划结束三年后由人资行政管理中心负责统一销毁。

## 六、解释及生效

(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) 本办法自公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

广东绿通新能源电动车科技股份有限公司

董事会

2025年2月20日