

浙江华远汽车科技股份有限公司

2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法

浙江华远汽车科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步健全公司激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司董事、高级管理人员、核心骨干的积极性，使其更加诚信勤勉地开展工作，加快推进公司业务发展，促进公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施2026年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“本次激励计划”）。

为保证公司激励计划的顺利实施，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》等有关法律法规和规范性文件，以及《公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步健全公司激励约束机制，保证公司激励计划的顺利实施，并在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，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，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次激励计划的所有激励对象，包括董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）骨干。

四、考核机构

公司董事会负责本办法的审批，公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核，公司人力资源部负责具体实施考核工作，公司人力资源部、公司财务部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。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

1.业绩考核目标：本激励计划授予的为第二类限制性股票，考核年度为2026-2028年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

各年度业绩考核指标如下表所示：

归属期	考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2026年度	公司需满足下列两个条件之一： (1) 2026年净利润不低于1.13亿元。 (2) 2026年营业收入不低于8.77亿元。
第二个归属期	2027年度	公司需满足下列两个条件之一： (1) 2027年净利润不低于1.30亿元。 (2) 2027年营业收入不低于10.21亿元。
第三个归属期	2028年度	公司需满足下列两个条件之一： (1) 2028年净利润不低于1.54亿元。 (2) 2028年营业收入不低于12.07亿元。

注1：上述净利润指“扣非归母净利润”，即经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，并剔除公司有效期内的股权激励计划及/或员工持股计划的股份支付费用的影响；

注2：上述归属安排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。

2. 公司层面限制性股票归属比例的确定方法如下：

按照以上业绩考核目标，各归属期公司层面限制性股票的归属比例与对应考核年度的业绩完成情况相挂钩，公司层面限制性股票归属比例的确定方法如下：

业绩考核目标	业绩完成度	公司层面归属比例（X）
业绩目标达成率 (P)	$P \geq 100\%$	$X = 100\%$
	$85\% \leq P < 100\%$	$X = 85\%$
	$P < 85\%$	$X = 0\%$

（二）个人层面绩效考核要求

在满足公司层面业绩考核指标的前提下，公司对激励对象的年度绩效考核成绩将作为本激励计划的归属依据。公司人力资源部将根据公司内部绩效考核相关制度对激励对象每个考核年度的绩效进行综合考评打分，董事会薪酬与考

考核委员会负责审核公司绩效考评的执行过程和结果，并依照审核的结果确定激励对象实际可归属比例，激励对象当期实际归属股票数量=个人当期计划归属的股票数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

激励对象的绩效评价结果划分为五个等级，具体如下：

个人绩效考核结果	合格			不合格	
评分等级	A	B	C	D	E
个人层面归属比例	100%	100%	80%	0%	

激励对象因个人绩效考核不达标而不能归属或不能完全归属的限制性股票，作废失效，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

本次激励计划的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每年度考核一次。

七、归属

（一）公司人力资源部将根据公司内部绩效考核相关制度对激励对象每个考核年度的绩效进行综合考评打分。

（二）董事会薪酬与考核委员会负责审核公司绩效考评的执行过程和结果，并依照审核的结果确定激励对象实际可归属比例，激励对象当期实际归属股票数量=个人当期计划归属的股票数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

八、考核程序

（一）公司董事会办公室、人力资源部等相关部门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。

（二）在考核期内，考核对象各期可申请归属的权益数量由公司业绩考核结果、个人绩效考核结果共同确定，未达到归属条件或未及时申请归属的权益股票由公司按照约定作废。

九、考核结果归档

（一）考核结束后，人力资源部等相关部门须保留考核所有考核记录。

（二）为保证激励的有效性，考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。

（三）考核结果应作为保密资料归档保存，该计划结束五年后人力资源部等相关部门负责统一销毁。

十、附则

（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）本办法经公司股东会审议通过并自本次激励计划生效后实施。

浙江华远汽车科技股份有限公司

董 事 会

二〇二六年九月十四日