

# 阿尔特汽车技术股份有限公司

## 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

阿尔特汽车技术股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心员工个人利益结合在一起，使各方共同关注和推动公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，公司制定了《阿尔特汽车技术股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本次激励计划”）。

为保证本次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》（以下简称“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《阿尔特汽车技术股份有限公司章程》等的规定，并结合公司的实际情况，制定了《阿尔特汽车技术股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

### 一、考核目的

建立、健全公司长期、有效的激励约束机制，加强公司本次激励计划执行的计划性，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化；同时，促进激励对象提高工作绩效，提升公司竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现，从而实现股东利益的最大化。

### 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，以实现本次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，具体包括公司（含分

公司及子公司) 董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术(业务) 人员。

所有激励对象必须在公司授予限制性股票(第一类限制性股票及第二类限制性股票) 时和本次激励计划规定的考核期内与公司(含分公司及子公司) 存在聘用或劳动关系。

#### 四、考核机构

(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”) 负责领导和组织激励对象的考核工作。

(二) 董事会薪酬与考核委员会指派职能部门人员组成考核工作小组(以下简称“考核工作小组”) 负责具体实施考核工作。考核工作小组对薪酬与考核委员会负责并报告工作。

(三) 公司人力资源部、财务控制部等相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。

#### 五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本次激励计划首次授予的限制性股票对应的考核年度为 2025 年-2027 年三个会计年度, 每个会计年度考核一次。以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售/归属条件之一。

本次激励计划首次授予的限制性股票各年度的业绩考核目标如下表所示:

解除限售/归属期	业绩考核目标
第一个解除限售/归属期	2025 年度营业收入较 2024 年增长率不低于 40%
第二个解除限售/归属期	2026 年度营业收入较 2024 年增长率不低于 110%; 或 2026 年度营业收入较 2025 年增长率不低于 40%
第三个解除限售/归属期	2027 年度营业收入较 2024 年增长率不低于 170%; 或 2027 年度营业收入较 2026 年增长率不低于 40%

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

2、上述限制性股票解除限售/归属条件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。

本次激励计划预留部分的限制性股票若在 2025 年第三季度报告披露之前授予，则相应各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若在 2025 年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则相应公司层面考核年度为 2026 年-2027 年两个会计年度，各年度的业绩考核目标如下表所示：

解除限售/归属期	业绩考核目标
第一个解除限售/归属期	2026 年度营业收入较 2024 年增长率不低于 110%；或 2026 年度营业收入较 2025 年增长率不低于 40%
第二个解除限售/归属期	2027 年度营业收入较 2024 年增长率不低于 170%；或 2027 年度营业收入较 2026 年增长率不低于 40%

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

2、上述限制性股票解除限售/归属条件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。

解除限售/归属期内，公司为满足解除限售/归属条件的激励对象办理股票解除限售/归属登记事宜。若公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当期计划解除限售的第一类限制性股票均不得解除限售，由公司授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销；所有激励对象对应考核当年计划归属的第二类限制性股票均不得归属，并作废失效。

## （二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象的绩效考核结果划分为“A”、“B”和“C”三个档次，届时依照激励对象的绩效考核结果确定其当期解除限售/归属的比例。个人绩效考核结果与个人层面解除限售/归属比例对照关系如下表所示：

绩效考核结果	A	B	C
个人层面解除限售/归属比例	100%	70%	0%

公司层面业绩考核目标达成后，激励对象个人当期实际解除限售/归属数量 = 个人当期计划解除限售/归属数量 × 个人层面解除限售/归属比例。

激励对象当期计划解除限售的第一类限制性股票因个人绩效考核原因不能

解除限售或不能完全解除限售的部分不得递延至下期，由公司以授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销；激励对象当期计划归属的第二类限制性股票因个人绩效考核原因不能归属或不能完全归属的部分不得递延至下期，由公司作废失效。

## 六、考核期间与次数

本次激励计划的考核期间为 2025 年-2027 年三个会计年度，公司层面业绩考核与激励对象个人层面绩效考核均为每个会计年度考核一次。

## 七、考核程序

考核工作小组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。薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的解除限售/归属资格及数量，并提交董事会审议。

## 八、考核结果管理

### （一）考核结果反馈及申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与考核工作小组沟通解决。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/归属的依据。

### （二）考核记录归档

1、考核结束后，考核工作小组应保留绩效考核所有考核记录档案，考核结果作为保密资料归档保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字确认。

3、绩效考核记录保存 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，薪酬与考核委员会有权销毁。

## 九、附则

（一）本办法由董事会薪酬与考核委员会负责制订、解释及修订。

（二）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。

（三）本办法经公司股东大会审议通过并自本次激励计划生效后实施。

阿尔特汽车技术股份有限公司董事会

2024 年 11 月 12 日