

广东鸿图科技股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）

为保证广东鸿图科技股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）2022 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利实施，确保授予与解除限售切合公司的实际管理需要，形成良好均衡的价值分配体系，同时保障激励计划的公平性、有效性，根据国家有关规定和公司实际，特制定《2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）》（以下简称“本办法”）。

一、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，以实现限制性股票激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

二、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：公司董事、高级管理人员，中层管理人员、核心技术（业务）骨干。

三、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作。

四、考核制度

各类激励对象的绩效评价工作根据公司相应考核办法具体规定执行。

五、考核体系

（一）公司层面业绩考核

1、解除限售业绩考核条件

本计划获授的限制性股票解除限售的业绩条件如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	2023 年净资产收益率不低于 7.30%，且不低于行业均值或对标企业 75 分位； 2023 年营业收入绝对值不低于 76 亿元，且 2023 年对比 2021 年营业收入增长率不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位；

	2023年盈余现金保障倍数不低于2.20； 2023年较2021年新能源汽车类产品营业收入增长率不低于100%。
第二个解除限售期	2024年净资产收益率不低于7.50%，且不低于行业均值或对标企业75分位； 2024年营业收入绝对值不低于84亿元，且2024年对比2021年营业收入增长率不低于同行业平均水平或对标企业75分位； 2024年盈余现金保障倍数不低于2.20； 2024年较2021年新能源汽车类产品营业收入增长率不低于130%。
第三个解除限售期	2025年净资产收益率不低于7.70%，且不低于行业均值或对标企业75分位； 2025年营业收入绝对值不低于92亿元，且2025年对比2021年营业收入增长率不低于同行业平均水平或对标企业75分位； 2025年盈余现金保障倍数不低于2.20； 2025年较2021年新能源汽车类产品营业收入增长率不低于160%。

注：（1）净资产收益率=扣除非经常损益后的净资产收益率=归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润 / [(期初归属母公司的净资产+期末归属母公司的净资产) / 2]*100%。

（2）如果在股权激励计划有效期内，公司有增发、配股等事项导致净资产变动的，考核时剔除该事项所引起的净资产变动额及其产生的相应收益额（相应收益额无法准确计算的，可按扣除融资成本后的实际融资额乘以同期国债利率计算确定）。

（3）上述“同行业”是指证监会行业分类“制造业——汽车制造业”。

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或解除限售前一年的公司业绩低于解除限售期的考核要求，则所有激励对象当期限限制性股票不可解除限售，由公司回购注销。

2、对标企业的选取

本次从中国证监会行业分类“制造业——汽车制造业”以及申万行业分类“汽车——汽车零部件”中选取10家上市公司作为业绩对标公司，对标企业名单如下：

证券代码	公司简称	证券代码	公司简称
600960.SH	渤海汽车	603768.SH	常青股份
601279.SH	英利汽车	601689.SH	拓普集团
600933.SH	爱柯迪	603305.SH	旭升集团
603179.SH	新泉股份	002662.SZ	京威股份
603348.SH	文灿股份	300100.SZ	双林股份

在本激励计划有效期内，若对标企业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样本；若行业市场环境出现重大波动或偏离，则相应指标可由董事会做同向调整，但相应调整需报国资主管单位或具有审批权限的国有资产出资人审核同意。

（二）激励对象个人绩效考核要求

激励对象个人考核按照《考核办法》的相关规定分年进行考核，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，原则上考评结果划分为优秀（A）、良好（B+）、合格（B）、基本合格（B-）和不胜任（C）五个等级。

考核评价表					
考核等级	A（优秀）	B+（良好）	B（合格）	B-（基本合格）	C（不胜任）
标准系数	1.0			0.5	0

公司层面上一年度业绩考核达标后激励对象才具备限制性股票当年度的解除限售资格，个人当年实际解除限售额度=个人标准系数×个人当年计划解除限售额度。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

授予的限制性股票激励计划考核年度分别为 2023、2024、2025 年度。

（二）考核次数

限制性股票激励计划期间解除限售考核年度为每年度一次。

七、考核程序

公司党群人事部在董事会下设的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董事会下设的薪酬与考核委员会。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，董事会下设的薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可于收到通知后五个工作日内与党群人事部沟通解决。如无法妥善解决，被考核对象可向董事会下设的薪酬与考核委员会提出申诉，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或等级。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

九、附则

- (一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。
- (二) 本办法经公司股东大会审议通过并自限制性股票激励计划生效后实施。

广东鸿图科技股份有限公司董事会

2023年4月21日