

证券代码：831175

证券简称：派诺科技

公告编号：2025-055

珠海派诺科技股份有限公司

2025 年股权激励计划实施考核管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

珠海派诺科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、核心骨干员工的积极性，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，确保公司发展战略和经营目标的实现，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，公司按照收益与贡献对等原则，拟实施 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本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》《北京证券交易所上市公司持续监管办法》《北京证券交易所股票上市规则》《北京证券交易所上市公司持续监管指引第 3 号——股权激励和员工持股计划》等有关法律、法规和规范性文件以及《珠海派诺科技股份有限公司章程》、《珠海派诺科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《2025 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

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥本激励计划的激励作用，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，严格按照本办法和激励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

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，包括高级管理人员、核心技术人员、其他重要人员。

四、考核机构

（一）董事会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）公司管理中心负责具体实施考核工作。管理中心对薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司管理中心、财务中心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）公司董事会薪酬委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

五、考核指标及标准

（一）激励对象公司层面的绩效考核要求

本激励计划首次授予限制性股票的激励对象考核年度为 2025 年-2027 年三个会计年度，预留部分的激励对象考核年度为 2025 年-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。鉴于充电桩业务板块和储能业务板块为公司重点发展的业务方向，本次激励对象对相关业务业绩和未来发展有直接影响，因此本激励计划对各考核年度公司充电设备及系统和储能业务收入进行考核。各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	业绩考核指标	目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个解除限售期	2025 年	2025 年充电设备及系统和储能业务收入，较 2024 年增长	30.00%	24.00%
第二个解除限售期	2025 年 - 2026	2025 年、2026 年充电设备及系统和储能业务收入平均值，较	47.50%	38.00%

	年	2024 年增长		
第三个解除限售期	2025 年 - 2027 年	2025 年、2026 年、2027 年充电设备及系统和储能业务收入平均值，较 2024 年增长	65.00%	52.00%

充电设备及系统与储能业务营业收入定比 2024 年增长率 (A)	
业绩达成情况	公司层面解除限售比例 (X)
$A \geq A_m$	$X_1 = 1$
$A_n \leq A < A_m$	$X_1 = A/A_m$
$A < A_n$	$X_1 = 0$

当出现 $A \geq A_m$ 时， $X=1$ ；当出现 $A < A_n$ 时， $X=0$ ；当出现其它组合分布时， $X=A/A_m$ 。

若预留部分限制性股票于公司 2025 年第三季度报告披露之前授予，则预留授予的限制性股票各年度业绩考核与首次授予保持一致；若预留部分限制性股票于公司 2025 年第三季度报告披露之后授予，则预留部分限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	业绩考核指标	目标值 (A_m)	触发值 (A_n)
预留授予第一个解除限售期	2025 年 - 2026 年	2025 年、2026 年充电设备及系统和储能业务收入平均值，较 2024 年增长	47.50%	38.00%
预留授予第二个解除限售期	2025 年 - 2027 年	2025 年、2026 年、2027 年充电设备及系统和储能业务收入平均值，较 2024 年增长	65.00%	52.00%

充电设备及系统与储能业务营业收入定比 2024 年增长率 (A)	
业绩达成情况	公司层面解除限售比例 (X)
$A \geq A_m$	$X_1 = 1$
$A_n \leq A < A_m$	$X_1 = A/A_m$
$A < A_n$	$X_1 = 0$

当出现 $A \geq A_m$ 时， $X=1$ ；当出现 $A < A_n$ 时， $X=0$ ；当出现其它组合分布时， $X=A/A_m$ 。

注：1. 上述充电设备及系统与储能业务营业收入以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应的当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格回购并注销。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，依照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权比例。激励对象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，对应的个人层面行权比例如下：

考评结果	优秀 (A)	良好 (B)	合格 (C)	不合格 (D)
个人层面解除限售比例	100%	100%	80%	0%

激励对象当期计划解除限售的第一类限制性股票因考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，则不能解除限售的第一类限制性股票由公司按授予价格回购注销，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本次激励计划的考核期间为 2025 年-2027 年三个会计年度。

（二）考核次数

考核期间内，每年度考核一次。

七、考核程序

公司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。

八、考核结果的反馈及应用

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

（二）如被考核者对考核结果有异议，可与管理中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

（三）考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

九、考核结果归档

（一）考核结束后，董事会办公室须保留绩效考核所有考核记录。

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

（三）绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由董事会办公室负责统一销毁。

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 2025 年限制性股票激励计划生效后实施。

珠海派诺科技股份有限公司

董事会

2025 年 5 月 20 日