

湖南飞沃新能源科技股份有限公司

2025年股权激励计划实施考核管理办法

湖南飞沃新能源科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立与健全公司长效激励约束机制，吸引与留住公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干和董事会认为需要激励的其他员工，充分调动公司核心团队的积极性与创造性，有效地将公司、股东和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现。在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等原则，公司制定了《湖南飞沃新能源科技股份有限公司2025年股权激励计划（草案）》（以下简称“股权激励计划”、“本激励计划”或“本计划”）。

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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等有关法律、法规和规范性文件，以及公司章程、本激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本管理办法。

第一条 考核目的

本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划的具体目标，科学化、规范化、制度化管理激励对象，确保公司股权激励计划的各项业绩指标顺利实现。同时，引导激励对象提升工作能力、工作绩效，为本次激励计划的执行梳理公平、客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

- （一）坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法考核评估激励对象。
- （二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标相结合，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。

第三条 考核范围

本办法适用于参与公司2025年股权激励计划的所有激励对象，即董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包

括公司（含控股子公司、分公司）任职的董事、高级管理人员、中基层管理人员和核心技术（业务）骨干，以及公司董事会认为应当激励的其他员工，不包含独立董事和监事。

第四条 考核机构和执行机构

（一）公司董事会负责制定与修订本办法，并授权薪酬委员会负责领导、组织、实施激励对象的考核工作。

（二）公司证券部、人力资源部、财务部组成考核工作小组（以下简称“考核工作小组”）负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会负责并向薪酬委员会报告相关工作。

（三）公司人力资源部、财务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。

第五条 考核指标及标准

（一）归属安排

本激励计划首次授予的限制性股票的归属期限和归属安排如下表：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自首次授予之日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	40%
第二个归属期	自首次授予之日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自首次授予之日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	30%

若预留部分在2025年9月30日（含当日）之前授予完成，则预留部分与首次授予部分归属期限和归属安排一致；若预留部分在2025年9月30日（不含当日）后授予完成，则预留部分的归属期限和归属比例安排具体如下：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	50%
第二个归属期	自预留授予之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	50%

在上述约定期间内未归属的限制性股票或因未达到归属条件而不能申请归属的该期限制性股票，不得归属，作废失效。

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还

债务。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积转增股本、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务，若届时限制性股票不得归属的，因前述原因获得的股份同样不得归属，作废失效。

在满足限制性股票归属条件后，公司将统一办理满足归属条件的限制性股票归属事宜。

(二) 激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象归属获授的各批次限制性股票前，须满足12个月以上的任职期限。

(三) 满足公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为2025-2027年三个会计年度，每个会计年度考核一次。本激励计划归属期的各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	考核目标值 (Am)	考核触发值 (An)
第一个归属期	2025 年度	满足下列条件之一： 1、2025 年度营业收入不低于 22.00 亿元； 2、2025 年度净利润不低于 5,000.00 万元。	满足下列条件之一： 1、2025 年度营业收入不低于 20.00 亿元； 2、2025 年度净利润不低于 4,000.00 万元。
第二个归属期	2026 年度	满足下列条件之一： 1、2025 年、2026 年两年营业收入累计不低于 47.00 亿元； 2、2025 年、2026 年两年净利润累计不低于 12,500.00 万元。	满足下列条件之一： 1、2025 年、2026 年两年营业收入累计不低于 43.50 亿元； 2、2025 年、2026 年两年净利润累计不低于 10,000.00 万元。
第三个归属期	2027 年度	满足下列条件之一： 1、2025 年、2026 年度、2027 年三年营业收入累计不低于 75.00 亿元； 2、2025 年、2026 年度、2027 年三年净利润累计不低于 22,500.00 万元。	满足下列条件之一： 1、2025 年、2026 年度、2027 年三年营业收入累计不低于 70.00 亿元； 2、2025 年、2026 年度、2027 年三年净利润累计不低于 18,000.00 万元。
业绩完成度 (A)		各归属期对应公司层面归属比例 (M)	
当 $A < A_n$ 时		M=0	
当 $A_n \leq A < A_m$ 时		M=80%	
当 $A \geq A_m$ 时		M=100%	

注1：上述“净利润”指公司经审计的合并报表中归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，但考核年度的净利润以剔除本次及考核期间内其它股权激励和员工持股计划股份支付费用影响的数值为计算依据；

注2：上述“营业收入”指公司经审计的合并报表中的营业收入；

注3：公司实际实现的营业收入和净利润为A，对应公司层面可归属比例为M。

若预留部分在2025年9月30日（含当日）之前授予，则预留部分业绩考核要求与

首次授予部分一致；若预留部分在2025年9月30日（不含当日）之后授予，则预留部分业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	考核目标值（Am）	考核触发值（An）
第一个归属期	2026年度	满足下列条件之一： 1、2026年度营业收入不低于25.00亿元； 2、2026年度净利润不低于7,500.00万元。	满足下列条件之一： 1、2026年度营业收入不低于23.50亿元； 2、2026年度净利润不低于6,000.00万元。
第二个归属期	2027年度	满足下列条件之一： 1、2026年、2027年两年营业收入累计不低于53.00亿元； 2、2026年、2027年两年净利润累计不低于17,500.00万元。	满足下列条件之一： 1、2026年、2027年两年营业收入累计不低于50.00亿元； 2、2026年、2027年两年净利润累计不低于14,000.00万元。
业绩完成度（A）		各归属期对应公司层面归属比例（M）	
当 $A < A_n$ 时		M=0	
当 $A_n \leq A < A_m$ 时		M=80%	
当 $A \geq A_m$ 时		M=100%	

注1：上述“净利润”指公司经审计的合并报表中归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，但考核年度的净利润以剔除本次及考核期间内其它股权激励和员工持股计划股份支付费用影响的数值为计算依据；

注2：上述“营业收入”指公司经审计的合并报表中的营业收入；

注3：公司实际实现的营业收入和净利润为A，对应公司层面可归属比例为M。

若公司层面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。

（四）满足激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核相关规定组织实施，依据公司考核标准对其进行考核，并依照考核结果确定其实际归属的股份数量。个人层面归属比例（N）按下表考核结果确定：

个人年度考核结果	A（优秀）	B（良好）	C（合格）	D（不合格）
个人层面可归属比例（N）	100%	80%	60%	0%

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属数量×公司层面可归属比例（M）×个人层面可归属比例（N）。

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。

第六条 考核期间与次数

首次授予限制性股票考核年度为2025-2027年三个会计年度，激励对象当年可归属限制性股票的考核年度为前一会计年度，公司层面的业绩考核、个人层面的绩效考核每年度考核一次。

若预留授予部分在2025年9月30日（含当日）之前授予，则预留授予部分的业绩考核年度与各考核年度的考核安排与首次授予部分一致；若预留授予部分在2025年9月30日（不含当日）之后授予，则预留部分考核年度为2026-2027年两个会计年度，激励对象当年可归属限制性股票的考核年度为前一会计年度，公司层面的业绩考核、个人层面的绩效考核每年度考核一次。

第七条 考核程序

公司考核工作小组在薪酬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委员会。公司董事会负责考核结果的审核，并确定激励对象的归属资格及数量。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，薪酬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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期5年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬委员会批准后由人力资源部统一销毁。

第九条 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) 本办法经公司股东大会审议通过并自2025年股权激励计划生效后实施。

湖南飞沃新能源科技股份有限公司

董事会

2025年4月25日