

格林美股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

格林美股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，激发人才创新活力，保障人才可持续发展，充分调动领军人才、尖刀人才、创新人物及领军管理人才、青年骨干人才、出海员工及其他工程技术人员的奋斗精神，提升管理、经营质量，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展。公司拟实施 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”）。

为保证股权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、公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，激发人才创新活力，保障人才可持续发展，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，以实现股权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限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司领军人才、尖刀人才、创新人物及领军管理人才、青年骨干人才、出海员工及其他工程技术人员。

四、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，并负责对公司领军人才、尖刀人才、创新人物及领军管理人才、青年骨干人才、出海员工及其他工程技术人员等股权激励对象进行考核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划分年度对公司的经营业绩进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。本激励计划业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	业绩考核目标		公司层面解除限售比例（X）
		触发值（An）	目标值（Am）	
第一个解除限售期	2024年	2024年营业收入值达到313.50亿元	2024年营业收入值达到418.00亿元	各考核年度内营业收入（A）： 1. $A < A_n$, $X = 0$; 2. $A = A_n$, $X = 75\%$; 3. $A_n < A < A_m$, $X = A/A_m * 100\%$; 4. $A \geq A_m$, $X = 100\%$
第二个解除限售期	2025年	2024-2025年两年的累计营业收入值达到657.00亿元	2024-2025年两年的累计营业收入值达到876.00亿元	
第三个解除限售期	2026年	2024-2026年三年的累计营业收入值达到1,035.00亿元	2024-2026年三年的累计营业收入值达到1,380.00亿元	

注1：上述“营业收入”指标均以经审计的合并报表所载数据为准；

注2：上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

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年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象必须服从公司工作安排，遵守公司制度，维护公司利益。在满足上述要求下，激励对象需争当奋斗者，主动作为，完成目标，做出贡献。激励对象个人层面的考核将根据公司绩效考核的相关规定，按照动态考评规则组织实施，激励对象的个人年度绩效考核结果划分为A及A-、B+、B和B以下四个考核等级。根据激励对象个人上一年度考核综合系数，个人层面解除限售系数按下表确定：

考核等级	A及A-	B+	B	B以下
解除限售系数（Y）	100%	100%	70%	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解除限售额度=个

人当年计划解除限售额度×公司层面解除限售比例（X）×个人层面解除限售系数（Y）。未能解除限售的当期拟解锁份额，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

六、考核期间与次数

本次股权激励计划的考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每年度考核一次。

七、解除限售

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售资格及数量。

2、绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

八、考核程序

公司人力资源部在董事会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薪酬与考核委员会。

九、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，薪酬与考核委员会应当在考核工作结束后 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，可在接到考核结果通知的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可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。

考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，证券部需保留绩效考核的所有考核记录。

2、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。

3、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证券部负责统一销毁。

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）本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

格林美股份有限公司董事会

2024年8月15日