

赛力斯集团股份有限公司

关于2024年员工持股计划预留份额分配的公告

本公司董事会及董事会全体成员保证公告内容不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实、准确和完整承担法律责任。

赛力斯集团股份有限公司（以下简称“公司”）于2024年9月20日召开2024年员工持股计划（以下简称“本持股计划”）管理委员会第二次会议，审议通过了《关于2024年员工持股计划预留份额分配的议案》。根据公司2024年第二次临时股东大会、2024年员工持股计划第一次持有人会议相关授权及公司《2024年员工持股计划（草案）》，本次预留份额分配对象不涉及公司董事、监事和高级管理人员，该事项在2024年员工持股计划管理委员会（以下简称“管理委员会”）的授权审批范围内。现将有关情况公告如下：

一、2024年员工持股计划的基本情况及其审批程序

（一）公司于2024年2月29日召开了职工代表大会、第五届董事会第九次会议和第五届监事会第八次会议，审议通过了《关于公司〈2024年员工持股计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2024年员工持股计划管理办法〉的议案》等相关事项。

（二）公司于2024年3月18日召开了2024年第二次临时股东大会，审议通过了上述议案，同意公司实施2024年员工持股计划。

（三）公司回购专用证券账户中所持有的3,414,100股公司股票已于2024年5月27日以非交易过户方式过户至公司“赛力斯集团股份有限公司—2024年员工持股计划”证券账户，过户价格为44.37元/股，占公司总股本的0.23%。

（四）公司于2024年5月27日召开了本持股计划第一次持有人会议，审议通过了《关于设立公司2024年员工持股计划管理委员会的议案》《关于选举公司2024年员工持股计划管理委员会委员的议案》《关于授权公司2024年员工持股计划管理委员会办理与本次员工持股计划相关事宜的议案》，授权管理委员会

按照员工持股计划规定审议确定预留份额、因个人考核未达标等原因而收回的份额等的分配/再分配方案，管理员工持股计划利益分配等员工持股计划后续相关工作。

（五）公司于 2024 年 9 月 20 日召开本持股计划管理委员会第二次会议，审议通过了《关于调整 2024 年员工持股计划预留份额的议案》和《关于 2024 年员工持股计划预留份额分配的议案》。

二、公司 2024 年员工持股计划管理委员会第二次会议的召开情况

公司 2024 年员工持股计划管理委员会第二次会议于 2024 年 9 月 20 日以通讯方式召开，本次会议由管理委员会主任何利扬主持，委员尹先知、余友滨出席。会议的召集、召开和表决程序符合公司《2024 年员工持股计划（草案）》和《2024 年员工持股计划管理办法》的有关规定。

本次会议全票通过《关于调整 2024 年员工持股计划预留份额的议案》和《关于 2024 年员工持股计划预留份额分配的议案》，同意公司对预留份额实施分配，并签署相关协议文件。

三、本持股计划预留份额分配情况

公司 2024 年员工持股计划的预留份额总数为 1,885.725 万份（对应股票数量为 42.5 万股），根据公司《2024 年员工持股计划（草案）》的相关规定并结合公司实际情况，公司本次拟向 56 名参与对象授予全部预留份额，授予规模占本持股计划总规模的 11.07%。

本次授予对象均为公司核心骨干人员，不含公司董事、监事、高级管理人员。预留份额的最终认购人数及认购股份数量以实际缴款情况为准。

预留份额的受让价格与首次授予受让价格一致，为 44.37 元/股。

本次预留份额认购实施后，公司全部有效的员工持股计划所持有的股票总数累计不超过公司股本总额的 10%，任一持有人持有的员工持股计划份额所对应的标的股票数量不超过公司股本总额的 1%（不包括员工在公司首次公开发行股票上市前获得的股份、通过二级市场自行购买的股份及通过股权激励获得的股份）。

四、预留份额的锁定期及考核要求

（一）预留份额锁定期

本次预留份额的标的股票锁定期为 12 个月，自公告预留份额分配之日起 12

个月分两期解锁，具体如下：

第一批解锁时点：自公司公告最后一笔标的股票过户至本持股计划名下之日起满 12 个月，解锁股份数为持有人所持公司股票总数的 50%；

第二批解锁时点：自公司公告最后一笔标的股票过户至本持股计划名下之日起满 24 个月，解锁股份数为持有人所持公司股票总数的 50%。

本持股计划所取得标的股票，因上市公司分配股票股利、资本公积转增等情形所衍生取得的股份，亦应遵守上述股份锁定安排。

（二）预留份额业绩考核

本持股计划的业绩考核包括公司层面及个人层面的业绩考核，具体考核指标如下：

1. 公司层面业绩考核

本持股计划预留授予以 2024 年和 2025 年两个会计年度为业绩考核年度，对每个考核年度的公司营业收入或新能源汽车销量进行考核，根据上述指标的完成情况核算公司层面的解锁比例。具体考核指标如下：

考核年度	业绩考核目标	
	公司营业收入	新能源汽车销量
2024 年度	以 2023 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长 100%	以 2023 年新能源汽车销量为基数，2024 年新能源汽车销量增长 100%
2025 年度	以 2023 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长 150%	以 2023 年新能源汽车销量为基数，2025 年新能源汽车销量增长 150%

注：1、“公司营业收入”以会计师事务所审计的合并报表为准。

2、以 2023 年新能源汽车销量（不含重庆瑞驰汽车实业有限公司销量）为基数，“新能源汽车销量”以公司年报披露的新能源汽车销量（不含重庆瑞驰汽车实业有限公司销量）为准。

各考核期内，若公司满足上述业绩考核目标之一，公司层面解锁比例为 100%；否则公司层面的解锁比例为 0%。

解锁期内，按照公司层面的业绩目标完成情况确定公司层面解锁比例，不能解锁部分对应的份额由管理委员会收回，择机出售后按自筹资金出资金额与售出收益孰低值返还给持有人，剩余收益（如有）归属于公司。

2. 个人层面绩效考核

若公司层面的业绩考核达标，则本持股计划将对个人层面进行绩效考核。个人层面绩效考核由公司人力资源部门负责组织评价，按照公司内部考核制度，对持有

人个人当年绩效考核结果进行综合评定，个人层面业绩指标按照其年度工作项目的各关键里程碑事项和目标进行设置。根据个人层面考核分数（S）确定个人层面解锁比例。具体如下：

个人层面考核分数（S）	个人层面解锁比例
$S \geq 100$	100%
$0 \leq S < 100$	按实际分数比例解锁

在公司层面业绩考核达成的前提下，参加对象根据其对应考核年度个人绩效考核分数确定个人层面解锁比例，个人实际解锁额度=公司层面解锁比例×个人层面解锁比例×个人当期解锁额度。持有人因个人层面的业绩考核不能解锁的标的股票，由管理委员会收回后重新分配给符合条件的其他员工，或择机出售后按自筹资金出资金额与售出收益孰低值返还给持有人，剩余收益（如有）归属于公司。

本持股计划预留份额分配完成后，作为公司 2024 年员工持股计划的一部分，由公司自行管理，相关要求与公司《2024 年员工持股计划（草案）》保持一致。

五、其他说明

公司将持续关注员工持股计划的实施进展情况，并按照相关规定及时履行信息披露义务，敬请广大投资者关注公司相关公告并注意投资风险。

特此公告。

赛力斯集团股份有限公司董事会

2024 年 9 月 21 日