

上海能辉科技股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

上海能辉科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性和创造性，有效地将股东、公司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的原则，公司制订了《上海能辉科技股份有限公司2024年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“公司股权激励计划”或“本次激励计划”）。

为保证公司本次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、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

第一条 考核目的

制定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设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

- 坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；
- 考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。

第三条 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。授予对象包括公司（含分公司及子公司，下同）任职的董事、高级管理人员及骨干人员。不含公司独立董事、监事、外籍人员、单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。以上激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经公司股东大会

会选举或公司董事会聘任。

所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司签署劳动合同或聘用合同。

第四条 考核机构及执行机构

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责本次股权激励的组织、实施工作；

(二) 公司人力资源部、财务部等相关部门组成考核工作小组负责具体考核工作，负责相关考核数据的收集和提供，相关部门应积极配合，并对数据的真实性和可靠性负责。考核工作小组向薪酬与考核委员会的报告工作；

(三) 公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 绩效考核指标及标准

(一) 公司层面考核要求

本激励计划首次授予的权益考核年度为2025-2027年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售/归属条件之一。各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售/归属期	考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售/归属期	2025 年	公司满足以下三个目标之一： (1) 2025 年度营业收入较 2024 年度营业收入增长率不低于 50%； (2) 2025 年度净利润较 2024 年度净利润增长率不低于 30%； (3) 2025 年完成新能源项目容量不低于 600MW。
第二个解除限售/归属期	2026 年	公司满足以下两个目标之一： (1) 2026 年度营业收入较 2024 年度营业收入增长率不低于 110%； (2) 2026 年度净利润较 2024 年度净利润增长率不低于 70%。
第三个解除限售/归属期	2027 年	公司满足以下两个目标之一： (1) 2027 年度营业收入较 2024 年度营业收入增长率不低于 170%； (2) 2027 年度净利润较 2024 年度净利润增长率不低于 150%。

注：1、上述“营业收入”以公司经审计的合并报表所载数据为计算依据（下同）；

2、上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，但剔除本次及其它股权激励计划或员工持股计划股份支付费用影响的数值作为计算依据（下同）。

3、上述业绩考核目标不构成公司的业绩预测和对投资者的实质承诺（下同）。

若预留部分第一类限制性股票在2025年第三季度报告披露前授出，则相应各年度业绩考核目标与首次授予保持一致；若预留部分第一类限制性股票在2025年第三季度报告披露后授出，则相应公司层面考核年度为2026-2027年两个会计年度，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2026 年	公司满足以下两个目标之一： (1) 2026 年度营业收入较 2024 年度营业收入增长率不低于 110%； (2) 2026 年度净利润较 2024 年度净利润增长率不低于 70%。
第二个解除限售期	2027 年	公司满足以下两个目标之一： (1) 2027 年度营业收入较 2024 年度营业收入增长率不低于 170%； (2) 2027 年度净利润较 2024 年度净利润增长率不低于 150%。

若各解除限售/归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，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/归属，第一类限制性股票由公司授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销，第二类限制性股票按照作废失效处理。

(4) 事业部层面业绩考核要求

事业部层面业绩考核要求仅针对事业部所属激励对象，其他非事业部的激励对象无该层面的业绩考核要求。事业部所属激励对象当期实际可解除限售的第一类限制性股票数量，需与其所属事业部上一年度的业绩考核指标完成情况挂钩，根据各事业部层面的业绩完成情况设置不同的解除限售比例，具体业绩考核要求按照公司与各事业部激励对象签署的规章或相关协议执行。

(4) 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根据公司本办法及内部绩效考核相关规定实施。公司依据激励对象的解除限售/归属前一年的考核结果确认其解除限售/归属比例，届时根据以下个人考核结果对应的个人层面解除限售/归属比例确定激励对象的实际解除限售/归属的股份数量：

个人考核结果	A	B	C	D	D-	E
个人层面解除限售/归属比例	100%	100%	75%	50%	25%	0%

在公司层面业绩考核要求达成的前提下，第一类限制性股票激励对象个人当期实际可解除限售数量=个人当期计划解除限售数量×公司层面解除限售比例×事业部层面解除限售比例×个人层面解除限售比例；第二类限制性股票激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

激励对象按照当年实际解除限售/归属数量解除限售/归属限制性股票，因事业部/个人考核原因当年不得解除限售/归属的限制性股票，由公司按授予价格回购注销，不得解除限售或递延至下期解除限售。

第六条 考核期间与次数

本激励计划的考核年度为2025-2027年三个会计年度，每年度考核一次。

第七条 考核程序

考核工作小组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薪酬与考核委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管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。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与考核工作小组沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会在10

个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为限制性股票解除限售/归属的依据。

(二) 考核记录归档

1、考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、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，薪酬与考核委员会有权统一销毁。

第九条 附则

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订，董事会可根据方案实际执行情况对本办法进行修订。

(二) 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。

(三) 本办法自股东大会审议通过之日并自本次激励计划生效后实施。

上海能辉科技股份有限公司董事会

2024年12月31日