

上海璞泰来新能源科技股份有限公司

2025年股票期权激励计划实施考核管理办法

上海璞泰来新能源科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司员工的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施2025年股票期权激励计划（以下简称“股权激励计划”或“股票期权激励计划”）。

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》、公司股票期权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，保证公司股票期权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，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股票期权激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

- 1、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权薪酬与考核委员会负责审核、考核工作。薪酬与考核委员会负责领导和组织实施对激励对象的考核工作。
- 2、公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责报告工作。
- 3、公司人力资源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。

4、公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予部分股票期权考核年度为 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的行权条件。本激励计划首次授予部分业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
首次授予部分第一个行权期	2025 年公司经审计后的归属于上市公司股东的净利润不低于 23 亿元
首次授予部分第二个行权期	2026 年公司经审计后的归属于上市公司股东的净利润不低于 30 亿元
首次授予部分第三个行权期	2027 年公司经审计后的归属于上市公司股东的净利润不低于 39 亿元

若预留部分股票期权在 2025 年第三季度报告披露前授予，则预留部分的考核年度及公司业绩考核与首次授予部分一致；若预留部分股票期权在 2025 年第三季度报告披露后授予，则预留部分股票期权的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
预留部分第一个行权期	2026 年公司经审计后的归属于上市公司股东的净利润不低于 30 亿元
预留部分第二个行权期	2027 年公司经审计后的归属于上市公司股东的净利润不低于 39 亿元

若行权期内，期权的行权条件达成，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。反之，若行权条件未达成，则激励对象对应期间的股票期权均不得行权，由公司相应注销。

2、激励对象个人层面的绩效考核要求：

本计划授予的股票期权是否可以行权，与激励对象所在业务单元的业绩完成情况及个人绩效考评结果相关。

各业务单元的业绩考核内容由公司组织制定。届时根据下表确定各业务单元的行权比例：

考评结果	实际业绩完成率P	业务单元系数
------	----------	--------

达标	$P \geq 100\%$	1
	$70\% \leq P < 100\%$	P
不达标	$P < 70\%$	0

激励对象所在业务单元考核达标后，需对激励对象个人绩效进行考核。个人绩效考核结果分为达标及不达标两档，届时根据下表确定激励对象的行权比例：

考评结果	考核分数S	个人系数
达标	$S=100$	1
	$80 \leq S < 100$	S%
不达标	$S < 80$	0

因此，激励对象个人当年实际可行权的股票期权额度=业务单元系数×个人系数×个人当年计划行权的股票期权额度。激励对象当年因业务单元考核未达标或因个人绩效考核未达标而不能行权的股票期权，由公司注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象每期股票期权行权的前一会计年度。

2、考核次数

本激励计划首次授予部分股票期权的考核年度为2025-2027年三个会计年度，每会计年度考核一次；若预留部分股票期权于2025年第三季度报告披露前授予，则预留部分的考核年度及公司业绩考核与首次授予部分一致；若预留部分股票期权在2025年第三季度报告披露后授予，则预留部分股票期权的考核年度为2026-2027年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部需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。

八、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与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

九、考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部需保留绩效考核所有考核记录。

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，该计划结束十年后由人力资源部负责统一销毁。

十、附则

1、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。

2、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。

上海璞泰来新能源科技股份有限公司

董 事 会

2025年3月25日