

上海派能能源科技股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为持续完善上海派能能源科技股份有限公司（以下简称“公司”）长效激励机制，建立、健全激励与约束相结合的中长期激励机制，充分调动公司员工的积极性，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，促进公司持续发展。通过持续推动中长期激励机制，进一步完善公司薪酬激励体系，增强公司凝聚力。确保公司发展战略的有效落地和经营目标的高质量实现，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，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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》等有关法律、行政法规、规范性文件以及《上海派能能源科技股份有限公司公司章程》的规定，制定并拟实施公司 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保障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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》等法律、法规和规范性文件、以及《上海派能能源科技股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制订《上海派能能源科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

（一）通过股权激励计划，建立、健全激励与约束相结合的中长期激励机制，充分调动公司员工的积极性，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，促进公司持续发展。

（二）通过持续推动中长期激励机制，进一步完善公司薪酬激励体系，增强公司凝聚力。

二、考核原则

（一）公司不得为激励对象依本激励计划获取有关限制性股票提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

(二) 公司董事、监事和高级管理人员在实施本激励计划的过程中应当诚实守信、勤勉尽责，维护公司和全体股东的利益。

(三) 公司实施本激励计划，应当严格按照有关法律、法规、规范性文件的规定和本激励计划的要求履行信息披露义务。

(四) 任何人不得利用本激励计划进行内幕交易、操纵证券交易价格和进行证券欺诈活动。

三、考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的激励对象，包括公司（含子公司）董事、高级管理人员、核心技术人员以及董事会认为需要激励的其他人员，不包括公司独立董事、监事以及外籍员工。

四、考核机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源部负责具体实施考核工作，并对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三) 公司人力资源部、财务管理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。

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核标准

(一) 公司层面业绩考核:

1、首次授予部分

本激励计划在 2025 年、2026 年和 2027 年会计年度中，分别对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。本激励计划授予的限制性股票的归属安排、业绩考核目标及归属比例如下表所示：

归属期		对应考核年度	业绩考核目标
首次授予的限制性股票以及在 2025 年三季度之前授予的预留部分的限制性股票	第一个归属期	2025 年	2025 年营业收入较 2024 年营业收入增长 50%；或 2025 年净利润较 2024 年净利润增长 20%
	第二个归属期	2026 年	2025 年与 2026 年各年营业收入较 2024 年营业收入增幅之和达到 175%；或 2025 年与 2026 年各年净利润较 2024 年净利润增幅之和达到 100%

	第三个归属期	2027年	2025年至2027年各年营业收入较2024年营业收入增幅之和达到410%；或2025年至2027年各年净利润较2024年净利润增幅之和达到230%
在2025年三季度之后授予的预留部分的限制性股票	第一个归属期	2026年	2025年与2026年各年营业收入较2024年营业收入增幅之和达到175%；或2025年与2026年各年净利润较2024年净利润增幅之和达到100%
	第二个归属期	2027年	2025年至2027年各年营业收入较2024年营业收入增幅之和达到410%；或2025年至2027年各年净利润较2024年净利润增幅之和达到230%

注：上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。“净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载归母净利润，但剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

2、预留授予部分

若预留授予在2025年三季度之前，则2025年-2027年公司层面业绩考核安排与首次授予一致。若预留授予在2025年三季度之后，则公司层面业绩考核安排与首次授予中2026年-2027年的考核安排一致。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

(二) 个人层面绩效考核

激励对象个人层面的考核按照公司现行的相关规定实施，激励对象的绩效考核结果划分为S+、S-、A、B、C+、C-六个等级，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面可归属比例确定激励对象当期实际可归属的限制性股票数量：

个人层面考核结果	S+、S-、A	B、C+、C-
个人层面归属比例	100%	0%

若公司满足当年公司层面业绩考核目标，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×个人层面归属比例。

所有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，不可递延至下一年度。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本激励计划

的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

六、考核期间和次数

（一）考核期间

本激励计划首次授予考核期间为 2025 年-2027 年三个会计年度。若预留授予在 2025 年三季度之前，则 2025 年-2027 年公司层面业绩考核安排与首次授予一致。若预留授予在 2025 年三季度之后，则公司层面业绩考核安排与首次授予中 2026 年-2027 年的考核安排一致。

（二）考核次数

公司层面的业绩考核与激励对象个人层面的绩效考核，每个会计年度考核一次。

七、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激励对象考核工作，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。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象的归属资格及数量。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，员工分管领导（或直接汇报对象）应在考核工作结束后 10 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，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会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最终确定。

（二）考核结果归档

考核结束后，人力资源部须保留绩效考核所有考核记录。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人力资源部负责统一销毁。

九、附则

（一）本办法由公司董事会负责制定、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激励计划生效后实施。

上海派能能源科技股份有限公司董事会

2025年04月11日