

杭州西力智能科技股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

杭州西力智能科技股份有限公司（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，充分调动公司董事、高级管理人员、核心技术人员、核心业务人员等的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展并形成合力，进一步巩固和提升主营业务的核心竞争力，加速新产业布局和市场拓展，推动企业从单一业务向多元化业务转型，实现主营业务业绩持续稳定和增长、新产业营收占比明显提升，打造企业长期可持续发展的核心驱动力，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等原则，公司拟实施 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，建立、健全激励与约束机制，完善公司法人治理结构，确保公司长远发展和股东利益最大化，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》《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、法规和规范性文件以及《杭州西力智能科技股份有限公司章程》《杭州西力智能科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》相关规定，并结合公司实际情况，特制定《杭州西力智能科技股份有限公司 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

为保证公司 2025 年限制性股票激励计划的顺利实施，建立、健全激励与约束机制，完善公司法人治理结构，确保公司长远发展和股东利益最大化。

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激励计划的所有激励对象，即董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司（含子公司）董事、高级管理人员、核心技术人员、核心业务人员及董事会认为需要激励的其他人员。

所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司或其子公司存在聘用或劳动关系。

四、考核机构

（一）薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

（二）公司综合办公室负责具体实施考核工作。综合办公室对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司综合办公室、财务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）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中，相关关联董事应予以回避。

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归属条件之一。本激励计划各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2025 年度	以 2022-2024 年营业收入均值或净利润均值为基数，2025 年营业收入增长率不低于 10%或净利润增长率不低于 15%。
第二个归属期	2026 年度	以 2023-2025 年营业收入均值或净利润均值为基数，2026 年营业收入增长率不低于 10%或净利润增长率不低于 15%。

注：（1）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，上述“净利润”指标以归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划（若有）所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据，下同。

（2）上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若各归属期内，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计划归属的限制性股票全部不得归属，并作废失效。

（二）公司业务单元层面业绩考核要求

本激励计划还分别设置了母公司电表和用电信息采集终端等主营业务、子公司浙江西力电能计量箱、JP 柜、环网柜和柱上断路器等配网业务及子公司浙江西力新能源户外移动电源、小动力电池包、家用小储能等新能源业务各单元层面的业绩考核要求，对任职于母公司杭州西力智能科技股份有限公司、全资子公司浙江西力智能科技有限公司以及全资子公司浙江西力新能源有限公司的激励对象分别设置各考核年度的经营业绩考核目标，以达到各公司的业绩考核目标作为各所属公司激励对象当年度的归属条件之一。具体要求按照公司与各业务单元约定的业绩考核方案执行。

若各归属期内，各公司业务单元的业绩完成情况未达约定的业绩目标，则该业务单元相关激励对象不得归属当期限制性股票。

（三）激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司绩效考核相关规定组织实施，并依照激励对象的绩效考核得分确定考核结果，届时根据下表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

绩效考核得分	90 分以上（含 90 分）	90-85 分（含 85 分）	85 分以下
个人层面归属比例	100.00%	80.00%	0%

在达成公司层面业绩以及业务单元层面业绩考核要求的前提下，激励对象个人当年实际归属限制性股份数量=个人当年计划归属额度×个人层面归属比例。

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，不可递延至以后年度。

激励对象为公司董事、高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本激励计划的激励对象，其个人所获第二类限制性股票的归属，除满足上述归属条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

六、考核期间和次数

（一）考核期间：本激励计划授予部分的考核期间为 2025-2026 年两个会计年度；

（二）考核次数：考核期间内，每年度考核一次。

七、考核程序

公司综合办公室在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。

八、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，综合办公室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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与综合办公室沟通解决。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。

考核结果作为本激励计划限制性股票归属的依据。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由综合办公室作为保密资料归档保存，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，经薪酬与考核委员会批准后可由综合办公室统一销毁。

为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字确认。

九、附则

（一）本办法由董事会薪酬与考核委员会负责制订、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。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划执行。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自本次股权激励计划生效后实施。

杭州西力智能科技股份有限公司董事会

2025 年 4 月 25 日