

北京煜邦电力技术股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划

实施考核管理办法

为保证北京煜邦电力技术股份有限公司（以下简称“公司”）2025 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，进一步完善公司治理结构，建立与健全公司长效激励约束机制，充分调动公司团队的积极性与创造性，有效提升企业核心竞争力，确保公司发展目标得以实现，特结合公司实际情况制订本办法。

第一条 考核目的

为了进一步建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、核心管理人员及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工的积极性，有效地将股东、公司和核心团队个人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，为加强公司股权激励的可执行性，量化股权激励计划的具体目标，使其更具有可操作性；同时具有引导部门及个人努力提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正的评价个人绩效和贡献的作用，根据《北京煜邦电力技术股份有限公司章程》、《北京煜邦电力技术股份有限 2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下称为“《股权激励计划（草案）》”）的规定，制定本办法。

第二条 考核原则

- （一）公平、公正、公开；
- （二）激励和约束相结合，风险与收益相对称；
- （三）股东利益、公司利益和员工利益一致，有利于公司的可持续发展；
- （四）维护股东权益，为股东带来更高效、持续的回报。

第三条 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，即公司董事会薪酬与考核委员会/监事会确定并经董事会审议通过的所有激励对象。

本次激励对象侧重销售业务骨干，核心目的先以激励和激发提升销售业绩为主，除控制

中心部门既要控制又要服务以外，公司其它部门均应以能够支持销售、服务于一线销售团队的理念，辅助销售共同达到公司整体营业收入，实现公司总目标，从而实现共同价值。

第四条 考核机构及执行机构

（一）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考核工作，对薪酬与考核委员会负责及报告工作；

（三）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；

（四）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

激励对象获授的权益能否归属将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面的业绩考核要求

本激励计划在 2025 年-2027 年会计年度中，分年度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。本激励计划业绩考核目标如下表所示：

首次授予限制性股票的业绩考核目标如下：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	以 2022 年、2023 年、2024 年三年营业收入平均数、净利润平均数为基数，2025 年营业收入增长率不低于 30%且净利润增长率不低于 20%
第二个归属期	以 2022 年、2023 年、2024 年三年营业收入平均数、净利润平均数为基数，2026 年营业收入增长率不低于 60%且净利润增长率不低于 45%
第三个归属期	以 2022 年、2023 年、2024 年三年营业收入平均数、净利润平均数为基数，2027 年营业收入增长率不低于 100%且净利润增长率不低于 80%

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。上述“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，该指标以剔除本次激励计划股份支付费用影响的数值为计算依据，下同。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。

预留部分授予限制性股票的业绩考核目标如下：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	以 2022 年、2023 年、2024 年三年营业收入平均数、净利润平均数为基数，2026 年营业收入增长率不低于 60%且净利润增长率不低于 45%
第二个归属期	以 2022 年、2023 年、2024 年三年营业收入平均数、净利润平均数为基数，2027 年营业收入增长率不低于 100%且净利润增长率不低于 80%

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。上述“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，该指标以剔除本次激励计划股份支付费用影响的数值为计算依据，下同。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。

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条件的，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）激励对象个人层面的绩效考核要求：

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，依据归属前最近一次考核结果确认归属系数。激励对象个人考核评价结果分为“优秀”、“合格”、“不合格”三个考核等级，对应的可归属情况如下：

考核等级	优秀	合格	不合格
个人层面归属比例	100%	80%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象个人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。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。

第六条 考核程序

公司人力资源部、运营中心、财务部、审计部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，薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定激励对象的归属资格及归属数量，并提交董事会审议。绩效考核结果作为限制性股票归属的依据。

第七条 考核期间与次数

本激励计划的考核年度为 2025 年-2027 年三个会计年度，公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核每年考核一次。

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。

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

（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 10 年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司董事会薪酬与考核委员会统一销毁。

第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、《股权激励计划（草案）》相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件的规定和《股权激励计划（草案）》的约定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件及《股权激励计划（草案）》执行。

（三）本办法自股东大会审议通过之日生效，自本激励计划生效后实施。

北京煜邦电力技术股份有限公司

2025 年 9 月 26 日