

证券简称：爱旭股份

证券代码：600732



上海爱旭新能源股份有限公司

2025 年限制性股票与股票期权激励计划

实施考核管理办法

2025 年 4 月

# 上海爱旭新能源股份有限公司

## 2025 年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法

上海爱旭新能源股份有限公司（以下简称“爱旭股份”或“公司”）为了建立与公司业绩和长期战略紧密挂钩的激励机制，完善整体薪酬结构体系，为公司业绩长期持续发展奠定人力资源竞争优势，特制定《上海爱旭新能源股份有限公司 2025 年限制性股票与股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。为保证本激励计划顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规及《公司章程》的相关规定，制定此《2025 年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

### 一、总则

#### （一）考核目的

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、核心管理人员及核心技术骨干的积极性，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，使各方共同关注公司的长远发展。

#### （二）考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法对考核对象的业绩进行评价，以实现股权激励计划、激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效水平，实现公司与全体股东利益最大化。

#### （三）被考核对象

本办法适用于公司 2025 年限制性股票和股票期权激励计划所确定的所有激励对象，范围包括所有接受限制性股票和/或股票期权授予的公司董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术骨干。

### 二、考核组织职责权限

(一) 爱旭股份董事会负责制定与修订本办法，并授权公司薪酬与考核委员会负责考核工作；

(二) 爱旭股份薪酬与考核委员会负责领导与审核考核工作；

(三) 由爱旭股份薪酬与考核委员会授权公司人力资源部负责具体实施考核工作，薪酬与考核委员会对考核过程进行指导与监督；

(四) 爱旭股份人力资源部、财经管理部负责考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

### 三、考核体系

#### (一) 考核内容

- 1、任一被考核对象的工作业绩和行为表现；
- 2、若激励对象为公司董事、高级管理人员的，还须接受经济责任审计。

#### (二) 考核指标

##### 1、公司业绩考核要求

本计划首次授予的限制性股票和股票期权在 2025 年-2027 年的三个会计年度中，分年度进行业绩考核，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售/行权条件之一。各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期/行权期	考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期/ 行权期	2025 年	以公司 2024 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 50%
第二个解除限售期/ 行权期	2026 年	以公司 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 80%
第三个解除限售期/ 行权期	2027 年	以公司 2024 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 100%

注：上述“营业收入”以公司年度报告中所披露的数据为准（下同）。

各考核年度公司层面解除限售比例与对应考核年度营业收入完成情况相挂钩，确定方法如下：

指标	业绩完成度	公司层面解除限售/行权比例
各考核年度实际营业收入 (A) 各考核年度目标营业收入 (Am)	$A/Am \geq 100\%$	$X=100\%$
	$90\% \leq A/Am < 100\%$	$X=90\%$
	$80\% \leq A/Am < 90\%$	$X=80\%$
	$A/Am < 80\%$	$X=0\%$

若预留部分限制性股票/股票期权于 2025 年第三季度报告披露之前授予, 则预留部分考核年度、各年度业绩考核指标与首次授予部分一致。若预留部分限制性股票/股票期权于 2025 年第三季度报告披露之后授予, 则预留部分的限制性股票/股票期权考核期为 2026-2027 年, 具体考核指标如下:

解除限售期/行权期	考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期/行权期	2026 年	以公司 2024 年营业收入为基数, 2026 年营业收入增长率不低于 80%
第二个解除限售期/行权期	2027 年	以公司 2024 年营业收入为基数, 2027 年营业收入增长率不低于 100%

各年度公司层面解除限售/行权比例 (X) 即为业绩完成度所对应的解除限售/行权比例, 不得解除限售的限制性股票由公司回购注销, 回购价格为授予价格; 行权条件未达成的股票期权不得行权, 作废失效, 并由公司注销。

## 2、个人绩效考核

根据公司制定的绩效管理制度, 薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行评级, 并依照激励对象的绩效考核结果确定其实际解除限售/行权比例, 激励对象个人当年实际解除限售/行权数量=公司层面解除限售/行权比例 (X)  $\times$  个人层面解除限售/行权比例 (N)  $\times$  个人当年计划解除限售/行权数量, 具体如下:

个人年度绩效评价结果	A (杰出贡献者)	B+ (优秀贡献者)	B (扎实贡献者)	C (绩效待改进)	D (不可接受)
个人层面解除限售/行权比例 (N)	100%			0%	

### (三) 考核流程

1、首次授予部分公司层面业绩考核的考核期间为 2025-2027 年三个会计年

度，每个会计年度考核一次。若预留部分限制性股票/股票期权于 2025 年第三季度报告披露之前授予，则预留授予部分公司层面业绩考核的考核期间为 2025-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

若预留部分限制性股票/股票期权于 2025 年第三季度报告披露之后授予，则预留授予部分公司层面业绩考核的考核期间为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

2、个人绩效考核由爱旭股份人力资源部负责具体考核操作，根据被考核人年度工作业绩目标完成情况 & 行为表现情况进行评估，并形成被考核人年度绩效考核结果，并上报公司董事会薪酬与考核委员会审核备案。

#### （四）考核结果的运用

1、各年度公司业绩完成度对应公司层面解除限售/行权比例（X），当获授限制性股票/股票期权满足相应时间安排时，激励对象个人实际可解除限售限制性股票/行权股票期权数量将根据对应考核年度公司层面解除限售/行权比例及个人年度绩效考核结果对应的个人层面解除限售/行权比例（N）共同确定。

各年度公司层面解除限售/行权比例（X）即为业绩完成度所对应的解除限售/行权比例，不得解除限售的限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格；行权条件未达成的股票期权不得行权，作废失效，并由公司注销。

2、若激励对象某一解除限售/行权期的个人年度绩效等级为 B 及以上，则其当期绩效表现达到解除限售/行权条件，在满足其他解除限售/行权条件下，可以申请当期解除限售/行权；若激励对象的个人年度绩效等级为 C、D，则其当期业绩表现未达到解除限售/行权条件，取消其该期解除限售/行权资格；

激励对象因个人绩效考核原因不能解除限售的限制性股票由公司按授予价格回购注销；不得行权的股票期权作废失效，并由公司注销。

3、对于激励对象为公司董事、高级管理人员的，如果任期内经济责任审计中发现经营业绩不实、经营管理失职或存在其他重大违法违规的行为，则其获授的相关权益全部不可解除限售/行权，已经解除限售/行权且获得的股权激励收益应当上交公司。

## （五）考核结果的管理

### 1、考核指标和结果的修正

考核期内如遇到重大不可抗力因素或特殊原因影响被考核人工作业绩的，公司董事会薪酬与考核委员会可以对偏差较大的考核指标和考核结果进行修正。

### 2、考核结果反馈

被考核人有权了解自己的考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会或人力资源部应在考核结束后三十个工作日内向被考核人通知考核结果。

## 四、附则

本办法自股东会通过之日施行，由董事会负责解释及修订。

上海爱旭新能源股份有限公司董事会

2025 年 4 月 21 日