

深圳威迈斯新能源（集团）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

深圳威迈斯新能源（集团）股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，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，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，公司拟实施 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》《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《公司章程》的相关规定，结合公司的实际情况，特制定《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

进一步建立健全公司激励约束机制，保证公司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激励计划的所有激励对象，具体包括公司（含分公司及子公司，下同）高级管理人员、核心业务人员以及董事会认为需要激励的其他员工（不包括独立董事、监事）。

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

四、考核机构

（一）董事会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及报告工作。

（三）公司人力资源部、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。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。本激励计划的各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2024 年度归母净利润为基数，2025 年度归母净利润增长率不低于 20%
第二个解除限售期	以 2025 年度归母净利润为基数，2026 年度归母净利润增长率不低于 20%

注：上述业绩考核目标不构成公司对任何投资者的业绩预测和承诺；上述“净利润”以公司经审计后的报表数据为准（下同），并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划/员工持股计划（若有）所涉及的股份支付费用数值作为计算依据。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，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解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司以授予价格回购注销。

（二）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相关规定组织实施，并依照激励对象的考核评级确定其实际解除限售的股份数量。激励对象的考核评级划分为 A、B+、B、C、D 五个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面解除限售比例确定激励对象的实际解除限售的股份数量：

考核评级	A	B+	B	C	D
个人层面解除限售比例	100%		90%	0%	0%

激励对象当期实际解除限售数量=个人当年计划解除限售的限制性股票数量

×个人层面解除限售比例。

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象按照本激励计划规定比例解除限售其考核当年计划解除限售的限制性股票；若激励对象上一年度个人考核评价结果为“C、D”，则激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，激励对象不得解除限售的限制性股票，由公司授予价格回购注销。

本激励计划具体考核内容依据本办法执行。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行本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解除限售的某一批次/多个批次的限制性股票由公司回购注销或终止本激励计划。

六、考核期间和次数

（一）考核期间

本次激励计划的考核期间为 2025 年-2026 年两个会计年度，公司层面业绩考核与激励对象个人层面绩效考核均为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。公司董事会负责考核结果的审核。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈及申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，公司人力资源部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。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在收到考核结果后 5 个工作日内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申诉，董事会需在 20 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（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档保存。

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

3、绩效考核记录保存 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，由人力资源部统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）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。

（三）本办法经公司股东大会审议通过并自本次激励计划生效后实施。

深圳威迈斯新能源（集团）股份有限公司

董事会

2025 年 5 月