

深圳市华宝新能源股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳市华宝新能源股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立健全公司长效激励约束机制、形成良好均衡的价值分配体系、吸引留住优秀人才，充分调动公司骨干员工及核心团队的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以促进公司业绩稳步持续提升，确保远期发展战略及经营目标的实现，公司拟实施 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“限制性股票激励计划”或“激励计划”）。

为保证限制性股票激励计划的顺利推进及有序实施，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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》、限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司实际，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司现代企业法人治理结构，建立和完善公司长效激励约束机制，保证公司限制性股票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，进而确保公司远期发展战略及经营目标的实现。

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情况进行评价，以实现限制性股票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规模，实现公司与全体股东利益的最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，即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。

四、考核机构

（一）公司董事会负责制订与修订本办法，并授权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）公司董秘办、人力资源中心、财务中心组成考核工作小组负责具体实

施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。

(三) 公司人力资源中心、财务中心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最终审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为 2025—2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

本激励计划首次授予限制性股票的各年度业绩考核目标如下表所示：

考核年度	考核指标			
	以 2024 年业绩为基数，营业收入增长率 (A)		营业收入环比增长率 (B)	
	目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
2025	39%	28%	39%	28%
2026	95%	54%	40%	20%
2027	172%	84%	40%	20%

注：1、上述“营业收入”指标以经审计的合并报表所载数据为准；上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

2、营业收入环比增长率指对应考核年度营业收入相比于上年度营业收入增长率。

本激励计划预留授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

考核年度	考核指标			
	以 2024 年业绩为基数，营业收入增长率 (A)		营业收入环比增长率 (B)	
	目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
2026	95%	54%	40%	20%
2027	172%	84%	40%	20%

注：1、上述“营业收入”指标以经审计的合并报表所载数据为准；上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

2、营业收入环比增长率指对应考核年度营业收入相比于上年度营业收入增长率。

根据上述指标每年对应的完成情况核算公司层面可归属比例，各批次业绩考核指标与归属比例安排如下表所示：

考核指标	业绩完成度	指标对应系数
以 2024 年业绩为基数，营业收入	$A \geq A_m$	$a=100\%$

入增长率 (A)	$A_m > A \geq A_n$	$a = 80\% + (A - A_n) / (A_m - A_n)$
	$A < A_n$	$a = 0$
营业收入环比增长率 (B)	$B \geq B_m$	$b = 100\%$
	$B_m > B \geq B_n$	$b = 80\% + (B - B_n) / (B_m - B_n)$
	$B < B_n$	$b = 0$
公司层面归属比例 (X)	$X = \max(a, b)$, 即取 a 和 b 的孰高值	

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标 ($A < A_n$ 且 $B < B_n$)，所有激励对象对应考核当年可归属的第二类限制性股票全部不得归属，并作废失效。

(二) 个人层面绩效考核要求

按照公司战略规划以及岗位差异制定的绩效考核体系制定细化考核指标，并与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，根据激励对象实际完成的绩效情况，决定其个人层面归属比例 (Y)。

如果公司满足当年公司层面业绩考核要求，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 × 公司层面归属比例 (X) × 个人层面归属比例 (Y)。

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。

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次限制性股票激励计划。

六、考核期间与次数

本次激励计划首次授予部分考核期间为 2025-2027 年三个会计年度。公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源中心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薪酬与考核委员会。

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，员工直接主管应在考核工作结束后五个工作日内将考核结果通知被考核对象。

被考核对象对自己考核结果有异议的，可与人力资源中心或董秘办沟通解决。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五个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源中心需保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束五年后由人力资源中心负责统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、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。

（二）本办法经公司股东会审议通过并自 2025 年限制性股票激励计划生效后实施。

深圳市华宝新能源股份有限公司

董事会

2025 年 9 月 13 日