

深圳市优优绿能股份有限公司

2025 年股权激励计划实施考核管理办法

为保证深圳市优优绿能股份有限公司（以下简称“公司”）2025 年股权激励计划（以下简称“本激励计划”或“股权激励计划”）的顺利进行，保证公司战略目标顺利达成，充分调动公司董事、高级管理人员、核心骨干员工的工作积极性，将股东利益、公司利益和核心团队个人利益高度融合在一起，促进公司持续、稳健、快速地发展。公司依据《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》等相关法律法规、规范性文件以及《深圳市优优绿能股份有限公司章程》《深圳市优优绿能股份有限公司 2025 年股权激励计划（草案）》的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

为保证公司战略目标顺利达成，充分调动公司董事、高级管理人员、核心骨干员工的工作积极性，将股东利益、公司利益和核心团队个人利益高度融合在一起，促进公司持续、稳健、快速的发展。

二、考核原则

考核评价必须坚持公开、公平、公正的原则，严格按照本办法和考核对象的绩效进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献的紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于公司本激励计划所确定的所有激励对象，包括公司公告本激励计划时在公司及公司全资/控股子公司任职的董事、高管、核心骨干员工。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施对激励对象的考核工作。

（二）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

据的真实性和准确性负责；

（三）公司董事会对激励对象的考核结果进行审核。

五、考核指标及标准

（一）获授第二类限制性股票的激励对象的考核指标及标准

1. 公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的第二类限制性股票考核年度为 2026-2028 三个会计年度，每个会计年度考核一次。第二类限制性股票归属权的各年度业绩考核目标如下表所示：

归属安排	基准年份	考核年份	考核内容
第一个归属期	2025 年	2026 年	公司需达到下列两个条件之一： 1.以 2025 年营业收入作为基数，2026 年营业收入增长率不低于 15%； 2.以 2025 年净利润作为基数，2026 年净利润增长率不低于 15%。
第二个归属期	2025 年	2027 年	公司需达到下列两个条件之一： 1.以 2025 年营业收入作为基数，2027 年营业收入复合增长率不低于 15%； 2.以 2025 年净利润作为基数，2027 年净利润复合增长率不低于 15%。
第三个归属期	2025 年	2028 年	公司需达到下列两个条件之一： 1.以 2025 年营业收入作为基数，2028 年营业收入复合增长率不低于 15%； 2.以 2025 年净利润作为基数，2028 年净利润复合增长率不低于 15%。

注：1.上述“营业收入”以经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准。

2.上述“净利润”以经审计的年度报告中归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划和员工持股计划（若有）所涉股份

支付费用影响的数值作为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应的当期计划归属的第二类限制性股票不得归属，按作废失效处理。

2. 个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的个人年度绩效考核结果确定其归属比例。激励对象绩效考核结果划分为优秀（A）、合格（B）、不合格（C）三个档次，对应的个人层面归属比例如下：

考核结果	优秀（A）	合格（B）	不合格（C）
个人层面归属比例	100%	100%	0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际归属的第二类限制性股票数量=个人当期计划归属的第二类限制性股票数量×个人层面归属比例。

激励对象当期计划可归属的第二类限制性股票因绩效考核原因不能归属的，则由公司作废失效。

（二）获授股票期权的激励对象的考核指标及标准

本激励计划授予的股票期权考核年度为 2026-2028 三个会计年度，每个会计年度考核一次。股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权安排	基准年份	考核年份	考核内容
第一个行权期	2025 年	2026 年	公司需达到下列两个条件之一： 1.以 2025 年营业收入作为基数，2026 年营业收入增长率不低于 15%； 2.以 2025 年净利润作为基数，2026 年净利润增长率不低于 15%。
第二个行权期	2025 年	2027 年	公司需达到下列两个条件之一： 1.以 2025 年营业收入作为基数，2027 年营业收入增长率不低于 15%。

			入复合增长率不低于 15%;
			2.以 2025 年净利润作为基数，2027 年净利润复合增长率不低于 15%。
第三个行权期	2025 年	2028 年	公司需达到下列两个条件之一： 1.以 2025 年营业收入作为基数，2028 年营业收入复合增长率不低于 15%; 2.以 2025 年净利润作为基数，2028 年净利润复合增长率不低于 15%。

注：1.上述“营业收入”以经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准。

2.上述“净利润”以经审计的年度报告中归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划和员工持股计划（若有）所涉股份支付费用影响的数值作为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应的当期计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

1. 个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的个人年度绩效考核结果确定其行权比例。激励对象绩效考核结果划分为优秀（A）、合格（B）、不合格（C）三个档次，对应的个人层面行权比例如下：

考核结果	优秀（A）	合格（B）	不合格（C）
个人层面行权比例	100%	100%	0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际行权的股票期权数量=个人当期计划行权的股票期权数量×个人层面行权比例。

激励对象当期计划可行权的股票期权因绩效考核原因不能行权的，则由公司注销。

六、考核期间与次数

(一) 考核期间

本激励计划的考核期间为 2026-2028 三个会计年度。

(二) 考核次数

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薪酬与考核委员会。公司董事会负责考核结果的审核，并确定激励对象的归属/行权资格及数量。

八、考核结果管理

(一) 被考核者有权了解自己的考核结果，人力资源部应当在考核结束后 7 个工作日内向被考核者通知考核结果；

(二) 如被考核者对考核结果有异议，需在获知考试结果后 7 个工作日内向人力资源部提出异议并与人力资源部沟通解决，逾期提出异议，视为无异议。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；

(三) 考核结果作为本激励计划第二类限制性股票归属和股票期权行权的依据。

(四) 考核结束后，人力资源部负责保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

九、附则

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修改。

(二) 本办法经股东会审议通过之日起开始实施。

深圳市优优绿能股份有限公司董事会

2025 年 12 月 5 日