

## 北京合康新能科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

北京合康新能科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励约束机制，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司、核心团队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，公司制订了《北京合康新能科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证公司本股权激励计划的顺利实施，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》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

### 第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

### 第二条 考核原则

- （一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；
- （二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。

### 第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，具体包括在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员以及董事会认为需要激励的其他人员，不包括公司独立董事。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或子公司签署劳动合同或聘用合同或退休返聘协议。

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“薪酬委员会”）负责领导和审核对激励对象的考核工作；
- （二）公司营运与人力资源部负责具体实施考核工作，并负责向薪酬委员会的报告工作；
- （三）公司营运与人力资源部及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。

公司层面的业绩考核要求：

本激励计划在 2026 年-2028 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。本激励计划首次及预留授予的限制性股票的业绩考核目标及归属比例如下表所示：

归属安排		对应考核年度	业绩考核目标
首次及预留授予的限制性股票（若预留部分在公司 2026 年第三季度报告披露前授予）	第一个归属期	2026 年	营业收入相比 2025 年增长不低于 10%；净利润相比 2025 年增长不低于 108%
	第二个归属期	2027 年	营业收入相比 2025 年增长不低于 21%；净利润相比 2025 年增长不低于 441%
	第三个归属期	2028 年	营业收入相比 2025 年增长不低于 33%；净利润相比 2025 年增长不低于 974%
预留授予的限制性股票（若预留部	第一个归属期	2027 年	营业收入相比 2025 年增长不低于 21%；净利润相比 2025 年增长不低于 441%

分 在 公 司 2026 年 第 三 季 度 报 告 披 露 后 授 予 )	第二个归属期	2028 年	营业收入相比 2025 年增长不低于 33%；净 利润相比 2025 年增长不低于 974%
各考核年度收入指标完成分数为 X，净利润指标 完成分数为 Y			各考核年度对应公司层面可归属比例 N
当 X<70 或 Y<70 时			N=0
当 70≤X<80 且 Y≥70 时			N=65%
当 80≤X<90 且 Y≥70 时			N=80%
当 X≥90 且 Y≥70 时			N=100%

注：1、上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表之营业收入；上述“净利润”指公司经审计后的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润。

2、公司指标考核分数的计算方式如下：X=(考核年度营业收入增幅实际达成值/考核年度营业收入增幅目标值)\*100，Y=(考核年度净利润增幅实际达成值/考核年度净利润增幅目标值)\*100。

（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，依据归属期对应考核年度的考核结果确认归属系数。个人绩效考核评定分为 S、A、B、C、D 五个等级，对应的可归属情况如下：

考核结果	合格			不合格	
绩效评定	S	A	B	C	D
个人层面归属系数	100%	100%	100%	0	0

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×公司层面可归属比例 N×个人层面归属系数。

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

公司营运与人力资源部在薪酬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委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

第七条 考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期限限制性股票归属的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，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，薪酬委员会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，可在接到考核结果通知的 5 个工作日内向薪酬委员会提出申诉，薪酬委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。
- 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，公司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，该计划结束三年后由公司营运与人力资源部负责统一销毁。

## 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、本股权激励计划草案相冲突，由按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案的规定执行。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、本股权激励计划执行。

### （三）本办法自股东会审议通过之日并自本股权激励计划生效后实施。

北京合康新能科技股份有限公司董事会

2025 年 12 月 30 日