

惠州亿纬锂能股份有限公司

第七期股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

惠州亿纬锂能股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，增强公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干团队对实现公司持续、快速、健康发展目标的责任感、使命感，充分调动其积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施第七期股票期权与限制性股票激励计划（以下称“股权激励计划”）。

为保证公司股权激励计划的顺利进行，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、法规和规范性文件、以及《公司章程》、公司股权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、总则

1.1 考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的工作业绩进行评价，实现股权激励奖励与本人工作业绩、工作态度紧密结合。

1.2 本办法适用于股权激励计划的激励对象，包括本公司（含控股子公司、分公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干及董事会认为需要激励的其他人员。

二、职责权限

2.1 公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责领导和审核考核工作。

2.2 公司人力资源中心负责具体实施考核工作。

2.3 公司人力资源中心、财经中心等相关负责相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

2.4 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

三、考核体系

3.1 考核对象

股权激励计划的激励对象，包括公司公告本激励计划时在本公司（含控股子公司、分公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干及董事会认为需要激励的其他人员。

3.2 考核内容

（1）公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为2026-2029年四个会计年度，每个会计年度考核一次。

本激励计划公司层面各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标值
第一个行权/归属期	以2025年净利润为基数，2026年净利润增长率不低于30%
第二个行权/归属期	以2025年净利润为基数，2027年净利润增长率不低于60%
第三个行权/归属期	以2025年净利润为基数，2028年净利润增长率不低于90%
第四个行权/归属期	以2025年净利润为基数，2029年净利润增长率不低于120%

注：以上表格中的净利润指标是指经审计合并报表中归属于上市公司股东且剔除全部激励计划股份支付费用影响后的净利润。

根据各考核年度公司层面业绩考核目标的完成情况（实际完成率 R =各考核年度实际完成值/业绩考核目标值），公司依据下表确定公司层面行权比例：

业绩完成情况	$R \geq 100\%$	$100\% > R \geq 90\%$	$90\% > R \geq 80\%$	$R < 80\%$
公司层面行权/归属比例	100%	90%	80%	0

若行权期或归属期内，公司当期净利润增长率的实际达成率 R 未达到80%，所有激励对象对应考核当年已获授的股票期权均不得行权，由公司注销，当期未能归属部分的限制性股票不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（2）个人层面绩效考核要求

公司在考核年度内对激励对象个人进行绩效考核，并依照激励对象的考核结果确定其实际行权/归属的权益数量。届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际行权/归属的权益数量。

考核结果	S	A	B	C	D
个人层面行权/归属比例	100%			0%	

激励对象当年实际行权/归属的权益数量=个人当年计划行权/归属的权益数量×公司层面行权/归属比例×个人层面行权/归属比例。

激励对象当期计划行权/归属的权益股票因考核原因不能行权/归属或不能完全行权/归属的，由公司注销及作废失效，不可递延至以后年度。

3.3 考核期间

本次激励计划授予股票期权与限制性股票的考核期间为2026-2029年四个会计年度。

3.4 考核办法和程序

公司人力资源中心在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薪酬与考核委员会。

四、考核结果的应用

1、若公司未满足某一年度公司层面业绩考核要求的，则所有激励对象对应考核当年计划可行权/归属的权益均不得行权及归属或递延至下期行权及归属，由公司注销及作废失效。

2、激励对象当年实际行权/归属的权益数量=个人当年计划行权/归属的权益数量×公司层面行权/归属比例×个人层面行权/归属比例。

激励对象当期计划行权/归属的权益因考核原因不能行权/归属或不能完全行权/归属的，由公司注销及作废失效，不可递延至以后年度。

五、考核结果的归档及管理

5.1 考核结果反馈

人力资源中心及直属上司对被考核者进行年度结果反馈，并指出不足点及改善方向。

5.2 考核结果申诉

被考核者如对考核结果有异议，首先应通过双方的沟通来解决。如果不能妥善解决，被考核者可以向薪酬与考核委员会提出申诉，委员会在接到申诉之日起

十日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

5.3 考核结果归档

考核结束后，公司人力资源中心应保留绩效考核结果记录，作为保密资料归档保存。

为保证绩效记录的有效性，绩效系统最终发布的评价结果不允许擅自更改，若需要修改或重新记录，须由当事人确认。

六、解释及生效

6.1 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。

6.2 本办法自公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

惠州亿纬锂能股份有限公司董事会

2026年2月13日