

# 深圳市兆新能源股份有限公司

## 2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法

深圳市兆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，吸引和留住优秀人才，充分调动董事、高级管理人员及核心员工积极性和创造性，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、公司和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，公司拟实施 2022 年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证公司本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《深圳市兆新能源股份有限公司章程》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

进一步完善公司法人治理结构，健全公司激励约束机制，保证本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。

### 第二条 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、能力、态度等进行评价，考核评价做到定量与定性考核相结合，以实现本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。

### 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，包括在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员和核心员工。不含公司独立董事、监事、单独或合计持股 5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

#### 第四条 考核机构及执行机构

（一）董事会提名、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。同时，公司设立股权激励考评委员会，对激励对象的业绩目标完成水平进行综合打分，并形成考核结果。

（二）公司人力资源部、财务部、董事会办公室等相关部门负责相关考核数据的收集并报送薪酬委员会、股权激励考评委员会，且对数据的真实性和可靠性负责。

（三）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

（一）公司层面业绩考核要求：

本激励计划在 2022 年-2024 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行权条件之一。本激励计划授予的股票期权的公司层面业绩考核目标如下表所示：

行权期		业绩考核目标
首次授予的股票期权以及在 2022 年第三季度报告披露前授予的预留股票期权	第一个行权期	公司需同时满足下列两个条件： 1、2022 年净利润不低于 3,500 万元； 2、2022 年公司资产负债率不高于 45.00%。
	第二个行权期	公司需同时满足下列两个条件： 1、2023 年净利润不低于 4,000 万元； 2、2023 年公司资产负债率不高于 45.00%。
在 2022 年第三季度报告披露后授予的预留股票期权	第一个行权期	公司需同时满足下列两个条件： 1、2023 年净利润不低于 4,000 万元； 2、2023 年公司资产负债率不高于 45.00%。
	第二个行权期	公司需同时满足下列两个条件： 1、2024 年净利润不低于 4,500 万元； 2、2024 年公司资产负债率不高于 45.00%。

注：上述“净利润”是指剔除本次及其它员工激励计划股份支付费用影响的数值后经审计的归属于上市公司股东的净利润。

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内，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行权的股票期权均不得行权，公司注销激励对象股票期权当期可行权份额。

#### （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。激励对象个人考核评价结果分为“合格”和“不合格”两个等级。

在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象考核年度个人绩效考核结果为“合格”，则激励对象对应考核当年的股票期权可全部行权；若激励对象考核年度个人绩效考核结果为“不合格”，则激励对象对应考核当年可行权的股票期权全部不得行权。激励对象未能行权的股票期权由公司注销。

### **第六条 考核期间与次数**

#### （一）考核期间

激励对象每期股票期权行权的前一会计年度。

#### （二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每年考核一次。

### **第七条 考核程序**

公司人力资源部、财务部、董事会办公室等相关部门协助股权激励考评委员会开展具体的考核工作，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，员工直接主管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，可与股权激励考评委员会沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

## （二）考核记录归档

1、考核结束后，公司股权激励考评委员会等相关部门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、为保证绩效考核记录的有效性，绩效考核记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核记录保存期5年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司薪酬委员会统一销毁。

## 第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。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）本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效之日起实施。

深圳市兆新能源股份有限公司

2022年4月28日