

证券简称：兆新股份

证券代码：002256

深圳市兆新能源股份有限公司 2025 年限制性股票与股票期权激励计划 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，吸引和留住公司核心管理、技术和业务人才，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，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，制定了《深圳市兆新能源股份有限公司2025年限制性股票与股票期权激励计划（草案）》。

为保证公司2025年限制性股票与股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）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》《深圳证券交易所股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第1号——业务办理》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，公司特制定《深圳市兆新能源股份有限公司2025年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

制定本办法的目的是加强本激励计划执行的计划性，量化本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，确保实现本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，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

二、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。

三、考核对象

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象。本激励计划涉及的首次授予激励对象不超过88人，包括在公司（含分公司及子公司）任职的中层管理人员、核心骨干人员；董事会认为需要激励的其他人员。以上激励对象中，不包含公司董事、监事、高级管理人员以及单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。本激励计划的激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在激励计划的考核期内与公司、公司分公司或公司控股子公司签署劳动合同或聘用合同。

四、考核机构及职责

- (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；
- (二) 公司人力资源中心、财务管理中心等相关部门负责相关考核数据的收集并报送薪酬委员会，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。

五、绩效考核标准和内容

- (一) 限制性股票业绩考核目标

1、公司层面业绩考核

本激励计划首次授予的限制性股票设置公司业绩考核目标，考核年度为2025年-2026年两个会计年度，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公司层面业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标（以2024年为基准）
第一个解除限售期	公司需满足下列条件之一： 1、2025 年营业收入不低于 4.5 亿元且 2025 年毛利润不低于 1.25 亿元。 2、2025 年净利润实现盈利。
第二个解除限售期	公司需满足下列条件之一： 1、2026 年营业收入不低于 8 亿元且 2026 年毛利润不低于 2 亿元。 2、2026 年净利润不低于 0.8 亿元。

注： 1、上述“营业收入”“毛利润”“净利润”是指经审计的公司合并报表口径的数据，“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润。

2、相关利润指标均按照剔除本次及其他员工激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

若本激励计划预留部分的限制性股票在2025年第三季度报告披露之前（不含披露日）授予，则预留部分授予的限制性股票考核年度及业绩目标与首次授予部分一致；若本激励计划预留部分的限制性股票在2025年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，预留部分授予的限制性股票考核年度及业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标（以2024年为基准）
第一个解除限售期	公司需满足下列条件之一： 1、2026 年营业收入不低于 8 亿元且 2026 年毛利润不低于 2 亿元。 2、2026 年净利润不低于 0.8 亿元。
第二个解除限售期	公司需满足下列条件之一： 1、2027 年营业收入不低于 12 亿元且 2027 年毛利润不低于 2.5 亿元。 2、2027 年净利润不低于 1.5 亿元。

注： 1、上述“营业收入”“毛利润”“净利润”是指经审计的公司合并报表口径的数据，“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润。

2、相关利润指标均按照剔除本次及其他员工激励计划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，所有激励对象对应考核当年的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格与同期银行存款利息之和。

2、激励对象个人绩效考核

个人层面绩效考核要求激励对象个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。激励对象个人年度综合绩效考核结果分为“A”“B”“C”与“D”四档。对应的解除限售比例如下表所示：

评价标准	A	B	C	D
解除限售比例	100%	50%	25%	0%

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际可解除限售数量=个人当年计划解除限售额度×解除限售比例。

若激励对象上一年度个人绩效考核不合格，则公司将按照股权激励计划的规定，取消该激励对象当期解除限售额度，限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格。

（二）股票期权激励计划

1、公司层面业绩考核

本激励计划分年度对公司层面业绩进行考核，以达到业绩考核目标作为各行权期的行权条件之一。本激励计划首次授予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（以2024年为基准）
第一个行权期	公司需满足下列条件之一： 1、2025 年营业收入不低于 4.5 亿元且 2025 年毛利润不低于 1.25 亿元。 2、2025 年净利润实现盈利。
第二个行权期	公司需满足下列条件之一： 1、2026 年营业收入不低于 8 亿元且 2026 年毛利润不低于 2 亿元。 2、2026 年净利润不低于 0.8 亿元。

注： 1、上述“营业收入”“毛利润”“净利润”是指经审计的公司合并报表口径的数据，“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润。

2、相关利润指标均按照剔除本次及其他员工激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

若本激励计划预留部分股票期权在2025年第三季度报告披露之前（不含披露日）授出，预留部分授予的股票期权考核年度及业绩目标与首次授予部分一致。

若本激励计划预留部分股票期权在2025年第三季度报告披露之后（含披露日）授出，预留部分授予的股票期权考核年度及业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标（以2024年为基准）
-----	-------------------

第一个行权期	公司需满足下列条件之一： 1、2026 年营业收入不低于 8 亿元且 2026 年毛利润不低于 2 亿元。 2、2026 年净利润不低于 0.8 亿元。
第二个行权期	公司需满足下列条件之一： 1、2027 年营业收入不低于 12 亿元且 2027 年毛利润不低于 2.5 亿元。 2、2027 年净利润不低于 1.5 亿元。

注： 1、上述“营业收入”“毛利润”“净利润”是指经审计的公司合并报表口径的数据，“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润。

2、相关利润指标均按照剔除本次及其他员工激励计划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，所有激励对象对应考核当年的股票期权均不得行权，由公司注销。

2、激励对象个人绩效考核

激励对象个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。激励对象个人年度综合绩效考核结果分为“A”“B”“C”与“D”四档。对应的行权比例如下表所示：

评价标准	A	B	C	D
行权比例	100%	50%	25%	0%

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际可行权数量=个人当年度计划行权数量×个人层面行权比例。

激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权或不能完全行权的，由公司注销，不可递延至下一年度。

若激励对象上一年度个人绩效考核不合格，则取消该激励对象当期行权额度。该部分不能行权的股票期权不得递延至下一年度行权，作废失效并由公司注销。

六、考核期间与次数

本激励计划首次授予限制性股票与股票期权的考核年度为2025年-2026年两个会计年度。若本激励计划预留部分限制性股票与股票期权在2025年第三季度报告披露之前（不含披露日）授出，预留部分的考核年度及业绩目标与首次授

予部分一致；若本激励计划预留部分限制性股票与股票期权在2025年第三季度报告披露之后（含披露日）授出，则预留部分考核年度为2026-2027两个会计年度。公司层面的业绩考核以及个人层面的绩效考核每年考核一次。

七、考核程序

公司人力资源中心、财务管理中心等相关部门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。

八、考核结果反馈

（一）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。

（二）如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源中心沟通解决。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。

九、考核记录管理

（一）考核结束后，人力资源中心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。

（二）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，须由当事人签字。

（三）绩效考核记录保存期10年。对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬委员会统一销毁。

十、附则

（一）本办法由薪酬委员会负责制订及修订，并由公司董事会负责解释。

（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、本激励计划相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划的规定执行。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、本激励计划执行。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。

（三）本办法自股东大会审议通过之日起开始实施，修改时亦同。

深圳市兆新能源股份有限公司董事会

二〇二五年三月二十五日