

浙江棒杰控股集团股份有限公司

2023 年第一期股票期权激励计划实施考核管理办法

(修订稿)

浙江棒杰控股集团股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司管理团队及核心骨干人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，公司按照收益与贡献对等原则，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》（以下简称“《自律监管指南第 1 号》”）等有关法律、法规和规范性文件以及《浙江棒杰控股集团股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的规定，公司制定了《浙江棒杰控股集团股份有限公司 2023 年第一期股票期权激励计划（草案修订稿）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《证券法》《管理办法》《自律监管指南第 1 号》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》、本激励计划的有关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥本激励计划的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、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进行评价，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。

三、考核范围

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进

行考核。

五、考核指标及要求

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次及预留授予部分的考核年度为 2023-2024 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为股票期权的行权条件之一。各年度业绩考核目标如下表所示：

| 行权期 | 对应考核年度 | 营业收入 (A) | |
|--------|--------|---------------------------|---------------------------|
| | | 目标值 (Am) | 触发值 (An) |
| 第一个行权期 | 2023 | 棒杰新能源 2023 年营业收入不低于 10 亿元 | 棒杰新能源 2023 年营业收入不低于 7 亿元 |
| 第二个行权期 | 2024 | 棒杰新能源 2024 年营业收入不低于 80 亿元 | 棒杰新能源 2024 年营业收入不低于 56 亿元 |

按照以上业绩目标，各期行权比例与考核期考核指标完成率相挂钩，对应的行权比例如下：

| 考核指标 | 业绩完成情况 | 公司层面行权比例 (X) |
|----------|--------------------|------------------------|
| 营业收入 (A) | $A \geq A_m$ | $X=100\%$ |
| | $A_n \leq A < A_m$ | $X=A/A_m \times 100\%$ |
| | $A < A_n$ | $X=0$ |

注：上述“营业收入”是指公司控股子公司棒杰新能源科技有限公司及其控股子公司的营业收入。

各行权期内，公司未满足相应业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

(二) 个人层面绩效考核要求

激励对象个人考核按照公司制定的考核办法分年进行考核，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，原则上绩效评价结果划分为 A（优秀）、B（良好）、C（合格）、D（不合格）四个档次。具体情况如下表所示：

| 考核评级 | A（优秀） | B（良好） | C（合格） | D（不合格） |
|----------|-------|-------|-------|--------|
| 个人层面行权比例 | 100% | 100% | 100% | 0 |

激励对象个人当年实际可行权数量=个人当年计划行权数量×公司层面行权比例×个人层面行权比例。

在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度个人绩效考核评级达到 A（优秀）、B（良好）或 C（合格）等级，激励对象按照本激励计划规定比例行权

其获授的股票期权；激励对象不得行权的股票期权，由公司注销；若激励对象上一年度个人绩效考核评级为D（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，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划首次及预留授予部分考核年度为 2023-2024 年两个会计年度。

（二）考核次数

实行年度考核，每个会计年度组织综合考核评价一次。

七、考核程序

公司人力资源部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，并在此基础上形成考核报告上交薪酬与考核委员会。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核工作结束后 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 个工作日内向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核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、考核结果作为股票期权行权的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部应保留所有考核记录。

2、为保证考核记录的有效性，考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须由考核记录员签字。

3、考核结果作为保密资料归档保存，本激励计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

九、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、规范性文件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、规范性文件和部门规章规定为准。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。

(二) 本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

浙江棒杰控股集团股份有限公司董事会

2023年8月23日