

明阳智慧能源集团股份公司

2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法

明阳智慧能源集团股份公司（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，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司核心团队的积极性，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 2022 年股票期权激励计划（以下简称“股权激励计划”或“股票期权激励计划”）。

为保证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、法规和规范性文件、以及公司章程、公司股票期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、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，保证公司股权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。

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 2022 年股票期权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

本办法适用于参与公司本次股票期权激励计划的所有激励对象，即经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司（含全资及控股子公司）任职的中高级管理人员、核心技术（业务）骨干以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源部、财务部等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) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的股票期权行权对应的考核年度为 2023 年与 2024 年 2 个会计年度，分年度对公司财务业绩指标进行考核，每个会计年度考核一次，以达到公司财务业绩考核目标作为激励对象对应年度的行权条件之一。

本激励计划首次授予部分业绩考核目标及行权比例安排如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2023 年公司净利润同比 2022 年增长率不低于 30%
第二个行权期	2024 年公司净利润同比 2023 年增长率不低于 30%

注：上述“净利润”以经审计的归属于上市公司股东的净利润，并且剔除公司本次及其它股权激励计划所产生的股份支付费用的数值作为计算依据。下同。

若预留部分于 2023 年授予完成，则预留部分业绩考核与首次授予部分一致。若预留部分于 2024 年授予完成，预留部分考核年度为 2024 年与 2025 年 2 个会计年度，每个会计年度考核一次。具体业绩考核目标及行权比例安排如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2024 年公司净利润同比 2023 年增长率不低于 30%
第二个行权期	2025 年公司净利润同比 2024 年增长率不低于 30%

若公司未满足上述业绩考核目标，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

激励对象个人层面的考核结果为根据个人绩效考核情况与各部门及业务单元业绩考核情况综合评分的结果，考核结果与激励对象对应的个人层面系数见下表：

个人层面上一年度考核结果 (N)	个人层面系数
优秀	100%
良好	85%
合格	70%
不合格	0

激励对象个人当年实际行权额度=个人当年计划行权额度×公司层面行权系数 × 个人层面行权系数。

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，作

废失效，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

本激励计划首次授予的股票期权行权对应的考核年度为 2023 年与 2024 年 2 个会计年度，分年度对公司财务业绩指标进行考核，每个会计年度考核一次。

若预留部分于 2023 年授予完成，则预留部分业绩考核与首次授予部分一致。若预留部分于 2024 年授予完成，预留部分考核年度为 2024 年与 2025 年 2 个会计年度，每个会计年度考核一次。

（二）考核次数

实行年度考核，每年组织综合考核评价一次。

七、考核程序

公司人力资源部在董事会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董事会薪酬与考核委员会。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

考核结果作为股票期权行权的依据。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，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，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

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票期权激励计划生效后实施。

明阳智慧能源集团股份公司

董事会

2022年11月10日