

# 江苏神马电力股份有限公司

## 2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证江苏神马电力股份有限公司（以下简称“公司”）2025 年股票期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《江苏神马电力股份有限公司章程》《江苏神马电力股份有限公司 2025 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“激励计划”）的相关规定，特制定《江苏神马电力股份有限公司 2025 年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

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 2025 年股票期权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥此次股权激励的作用，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，以实现股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，包括公司（含分子公司）董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员及董事会认为应当激励的其他核心人员（不包含公司独立董事、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）。以上激励对象中，董事和高级管理人员必须经公司股东会选举或董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予股票期权时和本激励计划规定的考核期内与公司或其子公司存在聘用或劳动关系。

### 四、考核机构

- （一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作；
- （二）公司人力资源部实施考核工作并对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作；
- （三）公司财经部收集和提供相关考核数据，并保证数据的真实性和准确性；

(四) 公司董事会审批考核结果。

## 五、考核指标及标准

行权期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的股票期权方可行权：

1、公司未发生如下任一情形：

(1) 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

(2) 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

(3) 上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

(4) 法律法规规定不得实行股权激励的；

(5) 中国证监会认定的其他情形。

2、激励对象未发生如下任一情形：

(1) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

(2) 最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

(3) 最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

(4) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

(5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

(6) 中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第 1 条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销；激励对象发生上述第 2 条规定情形之一的，该激励对象已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

3、公司层面业绩考核要求：

本激励计划分年度对公司的经营业绩进行考核，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	第一个行权期	2025 年净利润不低于人民币 4.10 亿元。

权	第二个行权期	2025年、2026年两个年度累计净利润不低于人民币9.64亿元。
	第三个行权期	2025年至2027年三个年度累计净利润不低于人民币17.11亿元。
预留授予的股票期权	第一个行权期	2025年、2026年两个年度累计净利润不低于人民币9.64亿元。
	第二个行权期	2025年至2027年三个年度累计净利润不低于人民币17.11亿元。

注：1、上述“【净利润】”指标，以经审计的合并报表所载数据为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应行权期获授的可行权股票期权不得行权，由公司注销。

#### 4、个人层面绩效考核要求：

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。公司将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权比例。

激励对象个人当年实际行权额度=个人层面行权比例×个人当年计划行权额度。

激励对象绩效考核结果划分为A-优秀、B-良好、C-称职、D-差、E-不称职5个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象个人层面的行权比例：

绩效评定	A	B	C	D	E
行权比例	100.00%	100.00%	100.00%	80.00%	0.00%

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

本次股票期权激励计划考核期间分别为2025年度、2025-2026年度、2025-2027年度三个时间区间。

### （二）考核次数

本次激励计划在上述3个时间区间内进行公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核，每个时间区间考核一次。

## 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，公司人力资源部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或等级。

### （二）考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会可对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

### （三）考核结果归档

考核结束后，董事会薪酬与考核委员会授权公司人力资源部保存绩效考核所有考核记录，作为保密资料归档保存。绩效记录保存期为3年，对于超过保存期限的文件和记录，经董事会薪酬与考核委员会批准，由公司人力资源部统一销毁。

（四）为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

## 九、附则

（一）本办法由董事会制订、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）本办法经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

江苏神马电力股份有限公司董事会

2025年7月30日