

明阳智慧能源集团股份有限公司

2025 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有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励约束机制，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，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》等有关法律法规和规范性文件以及《明阳智慧能源集团股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的相关规定，制定了2025年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证2025年股票期权激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《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》《明阳智慧能源集团股份有限公司2025年股票期权激励计划（草案）》的规定，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，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作绩效、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，包括公司公告本激励计划草案时在公司（含控股子公司）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。

以上激励对象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。所有激励对象必须在公司授予股票期权时和激励计划规定的考核期内与公司或其控股子公司存在聘用或劳动关系。

以上激励对象中包含部分外籍员工，公司将其纳入本激励计划的原因在于：公司致力于国际化发展战略，纳入激励对象的外籍员工在公司的日常管理、技术、业务、经营等方面均发挥不同程度的重要作用。股权激励是境外公司常用的激励手段，外籍员工熟悉现金薪酬加股权激励的薪酬模式，股权激励的实施能稳定现有外籍人才并吸引新的优秀人才。通过本次激励计划将更加促进公司人才队伍的稳定和建设，从而有助于公司的长远发展。

四、考核机构及执行机构

公司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。

公司人力资源部负责具体实施考核工作，对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。公司人力资源部负责个人绩效考核数据的归集和核实，并对相关数据的真实性和可靠性负责。

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

本激励计划授予的股票期权，行权考核年度为 2025 和 2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。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
第一个行权期	下列考核目标达成其一即可： 以2024年的净利润为基数，2025年的净利润增长率不低于200%； 以2024年的营业收入为基数，2025年的营业收入增长率不低于30%。
第二个行权期	下列考核目标达成其一即可： 以2024年的净利润为基数，2026年的净利润增长率不低于300%； 以2024年的营业收入为基数，2026年的营业收入增长率不低于50%。

注：上述“净利润”指标，以经审计的归属于公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划及/或员工持股计划所涉及的当年度股份支付费用影响作为计算依据。

公司未满足上述任一业绩考核目标的，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。

（二）个人层面绩效考核要求

本激励计划将根据公司绩效考核相关制度对个人进行绩效考核，考核年度为 2025 和 2026 年，根据个人考核结果确定激励对象当期可行权的期权数量，具体如下表所示：

绩效考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人行权系数	1.0	1.0	0.8	0

在满足公司层面业绩考核条件的前提下，根据激励对象个人行权考核年度的绩效考核结果，确定当期可行权的期权数量：

激励对象当期可行权的期权数量=个人当年计划行权的期权数量×个人行权系数。

激励对象当期计划行权的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。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划的考核年度为 2025 和 2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

（二）考核次数

本激励计划实行年度考核，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，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 个工作日内向人力资源部提出申诉，人力资源部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。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由公司人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期不少于 5 年。

九、附则

（一）本办法未尽事宜或与有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的规定不一致的，按照有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的规定执行。

（二）本办法自股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

（三）本办法由董事会负责修订和解释。

明阳智慧能源集团股份有限公司

2025年9月25日