

河南神火煤电股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证河南神火煤电股份有限公司（以下简称“公司”）股权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司核心员工诚信勤勉地开展工作，保障公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际，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

（一）依法合规原则。本激励计划及相关方案必须符合有关各项法律法规要求，按国有资产监督管理部门审定批准的方案实施。

（二）公平公正原则。本激励计划及相关方案实施的考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法对考核对象的工作业绩、能力、态度等进行评价。

（三）业绩导向原则。本激励计划及相关方案实施必须与激励对象工作业绩、工作贡献挂钩，以实现本次股权激励计划与激励对象工作绩效、价值贡献紧密结合，从而切实推动提高管理绩效，建立长效激励机制，实现公司价值与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于 2026 年限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括公司高级管理人员、核心管理人员、核心技术人员。

四、考核机构及职责分工

（一）公司董事会负责本次股权激励计划的实施，并授权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)公司负责考核各主管部门和人力资源管理部门负责具体实施考核工作,公司相关主管部门负责相关考核数据的收集和提供,并对数据的真实性、准确性和可靠性负责;

(三)公司人力资源管理部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总,公司董事会薪酬与考核委员会对考核过程进行指导与监督;

(四)公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审核。

五、绩效考评评价指标及标准

(一) 公司层面业绩考核

本激励计划授予的限制性股票,分年度进行绩效考核并解除限售,每个会计年度考核一次,以达到公司业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

首次及预留授予的限制性股票解除限售期业绩考核目标如表所示:

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2025 年业绩为基数,2026 年归母净利润增长率不低于 25%,且不低于对标企业 75 分位值或同行业平均水平;2026 年加权平均净资产收益率不低于 17.8%,且不低于对标企业 75 分位值;2026 年现金分红比例不低于 30%。
第二个解除限售期	以 2025 年业绩为基数,2026 年和 2027 年归母净利润平均值增长率不低于 26%,且不低于对标企业 75 分位值或同行业平均水平;2026 年和 2027 年加权平均净资产收益率平均值不低于 17.9%,且不低于对标企业 75 分位值;2027 年现金分红比例不低于 30%。
第三个解除限售期	以 2025 年业绩为基数,2026 年、2027 年和 2028 年归母净利润平均值增长率不低于 34%,且不低于对标企业 75 分位值或同行业平均水平;2026 年、2027 年和 2028 年加权平均净资产收益率平均值不低于 18%,且不低于对标企业 75 分位值;2028 年现金分红比例不低于 30%。

注:1.以上“归母净利润增长率”“加权平均净资产收益率”指标的计算分别以本激励计划成本摊销前归属于上市公司股东的净利润作为计算依据。

2.在计算“加权平均净资产收益率”指标时,应剔除会计政策变更、公司持有资产因公允价值计量方法变更以及其他权益工具投资公允价值变动对净资产的影响。在股权激励计划有效期内,若公司发生发行股份融资、可转债转股等行为,则新增加的净资产不列入考核计算范围。

3.公司以现金对价回购股份并注销的，视同现金分红，纳入现金分红的比例计算。

4.若考核年度国内现货铝（A00 铝）年均价较 2025 年年均价下降 10%以上，公司考核当年归母净利润增长率、净资产收益率不低于对标企业的 80 分位值或高于同行业均值 1.2 倍，则视为归母净利润增长率和净资产收益率两项指标考核达标。

（二）解除限售考核对标企业

以公司的主营业务类型和规模可比性方面作为标准，选择 20 家上市公司作为对标企业，具体如下：

证券代码	证券简称	证券代码	证券简称
002379.SZ	宏桥控股	600361.SH	创新新材
601600.SH	中国铝业	600888.SH	新疆众和
000807.SZ	云铝股份	603876.SH	鼎胜新材
002128.SZ	电投能源	002540.SZ	亚太科技
002532.SZ	天山铝业	603271.SH	永杰新材
600219.SH	南山铝业	601088.SH	中国神华
601677.SH	明泰铝业	601898.SH	中煤能源
600595.SH	中孚实业	601225.SH	陕西煤业
601702.SH	华峰铝业	600188.SH	兖矿能源
000612.SZ	焦作万方	601918.SH	新集能源

注：在年度考核过程中，同行业或对标企业样本若出现主营业务发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值（对应指标大于行业均值的 3 倍），则将由公司董事会在年终考核时剔除相关样本，在计算行业均值和对标企业分位值时采用直接剔除极值样本公司后的数据。

（三）个人层面绩效考核

激励对象个人考核按照公司《2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》及公司内部发布的对各类激励对象的考核办法分年进行考核，考核结果划分为 A、B、C、D 四个等级。根据个人的绩效评价结果确定当年度的解除限售比例，个人当年实际解除限售额度 = 标准系数 × 个人当年计划解除限售额度，个人考核中的特殊情况由董事会裁定。具体见下表：

考评结果	A	B	C	D
考评结果 (S)	100 分 > S ≥ 80 分		80 分 > S ≥ 70 分	S < 70 分
标准系数	1.0		0.8	0

因公司层面业绩考核或激励对象个人层面考核导致激励对象当期全部或部分未能解除限售的限制性股票，不得解除限售或递延至下期解除限售，由公司按照授予价格与回购时股票市场价格（审议回购的董事会决议公告前1个交易日公司标的股票交易均价）孰低值回购。

六、考核期间与次数

激励对象解除限售时业绩考核年度分别为2026年度、2027年度、2028年度，实施期间每年度考核一次。

七、考核程序

公司负责考核的各主管部门和人力资源管理部门在公司董事会薪酬与考核委员会的指导下制订各类人员考核细则，并负责具体的考核工作，在此基础上形成绩效考核报告提交董事会薪酬与考核委员会审核。

八、考核结果的反馈及应用

（一）考核指标和结果的修正

考核期内如遇到重大不可抗力因素或特殊原因影响考核对象工作业绩的，公司董事会薪酬与考核委员会可以对偏差较大的考核指标和考核结果进行修正。

（二）考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，公司应在考核工作结束后将考核结果通知考核对象。如果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五个工作日内向公司负责考核各主管部门和人力资源部提出申诉。公司应根据实际情况对其考核结果进行复核并确定最终考核结果，最终考核结果将作为本次股权激励计划授予或行权的依据。

（三）考核结果归档

1.考核结束后，本次股权激励计划相关的所有的考核记录及考核结果作为保密资料由公司负责考核各主管部门和人力资源部负责归档保存，保存期至少为十年。

2.为保证绩效激励的有效性，考核记录不允许涂改，若需重新修改

或重新记录，须由当事人签字。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法经公司股东会审议通过并自本次股权激励计划生效后实施。

（三）如果本办法与相关法律法规、部门规章及规范性文件存在冲突，则以相关法律法规、部门规章及规范性文件规定为准。

河南神火煤电股份有限公司董事会

2026年6月23日