

广东明阳电气股份有限公司

2024年股票期权激励计划实施考核管理办法

广东明阳电气股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，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，确保实现公司发展战略和经营目标，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，公司拟实施2024年股票期权激励计划（以下简称“本次激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利推进及有序实施，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》《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第1号——业务办理》等有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》、本次激励计划的相关规定，并结合公司实际，特制定本办法。

一、考核目的

本办法旨在加强期权激励计划执行的计划性和有效性，建立和完善公司长效激励约束机制，保证公司本次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，进而确保公司远期发展战略及经营目标的实现。

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情况进行评价，以实现本次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规模，实现公司与全体股东利益的最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

（一）薪酬与考核委员会负责领导和组织实施对激励对象的考核工作，并负责对管理人员等激励对象进行考核。

（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搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

五、考核安排

(一) 公司层面业绩考核要求

本次激励计划考核年度为2025年、2026年两个会计年度，分年度对公司财务业绩指标进行考核。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，根据考核指标每年对应的完成情况核算公司层面行权比例。

各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	业绩考核目标 (Am)	业绩触发值 (An)
第一个行权期	2025年	2025年营业收入不低于80亿元。	2025年营业收入不低于65亿元。
第二个行权期	2026年	2026年营业收入不低于90亿元。	2026年营业收入不低于75亿元。

注：上述2025年、2026年“营业收入”以公司经审计合并报表所载数据为计算依据，下同。

业绩达成率 (P)	考核完成情况	公司层面归属比例 (M)
$60\% + (A - A_n) / (A_m - A_n) * 40\%$ A为考核年度实际达成的营业收入	$A \geq A_m$	100%
	$A_n \leq A < A_m$	P
	$A < A_n$	0%

若各行权期对应考核年度公司业绩水平未达到上述业绩考核目标，则所有激励对象已获授的该考核年度对应批次的股票期权均不得行权，相关权益不得递延至下一期行权，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绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其可行权比例。对应的个人层面可行权比例具体如下：

考核结果 (S)	$S \geq 80$	$60 \leq S < 80$	$S < 60$
评价标准	优秀	合格	不合格
个人层面解锁比例 (X)	100%		0%

当公司层面业绩考核达标后，个人当年实际可行权数量=个人当年计划行权额度*公司层面行权比例 (M) *个人层面解锁比例 (X)。

个人所在部门上一年度业绩出现严重偏离目标水平的情形，公司有权根据实际情况确定该激励对象实际行权比例，激励对象对应当期未能行权的股票期权，由公司注销。

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权益，作废失效，不可递延至下一年度。激励对象经公司层面业绩考核及个人层面绩效考核后，个人当年实际可行权数量以四舍五入取整数。

六、考核期间与次数

本次激励计划考核年度为2025年、2026年两个会计年度，分年度对公司财务业绩指标及个人层面绩效进行考核。

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，并在此基础上形成绩效考核报告上交薪酬与考核委员会审核。

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

考核结束后，人力资源部、董秘办等部门需保留绩效考核所有考核记录。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，须考核记录员签字。绩效考核结果作为保密资料归档保存，该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。本办法有关条款如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本次激励计划（草案）相冲突的，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本次激励计划（草案）的规定执行；本办法未明确规定有关条款的，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本次激励计划（草案）的规定执行。

(二) 本办法依据的国家有关法律、行政法规、规范性文件等发生变化的，适用变化后的有关规定。

(三) 本办法经公司股东大会审议通过并自本次激励计划正式实施后生效。

广东明阳电气股份有限公司

董事会

2024年12月11日