

# 上海电力股份有限公司

## 首期股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证上海电力股份有限公司（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，实现公司发展战略和经营目标，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》《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》《中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，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，进而保障公司发展战略和经营目标的实现。

### 二、考核原则

（一）战略导向，目标分解。结合专业和业务管理逐级分解企业战略目标和年度重点工作任务，并贯穿于专业管理和业务流程全过程，促进企业各项业务高效运转，确保战略目标有效落实。

（二）注重实绩，科学量化。合理设置考核指标和评价标准，以实际工作业绩为依据，按照规范的程序和科学的方法，公开、公平、公正地对绩效指标进行量化评价。

（三）以人为本，强化激励。坚持公司利益与个人激励相结合、个人工作绩效与公司组织绩效相结合。

### 三、考核范围

本办法适用于《上海电力股份有限公司首期股票期权激励计划》所确定的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干人员（不包括外部董事、独立董事、监事）。

#### 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对激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源部门、财务管理部门等相关部门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。

#### 五、绩效考评评价指标及标准

##### (一) 公司层面业绩考核

##### 1、授予时业绩考核条件：

2020 年净资产收益率（扣非）不低于 4.0%；2020 年净利润（扣非）增长率不低于 8%；2020 年完成董事会下达的 EVA 考核目标；2020 年清洁能源装机规模占总装机规模比例不低于 45%。

##### 2、股票期权的行权条件：

本激励计划授予的股票期权，分年度进行业绩考核并行权，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行权条件。

各年度业绩考核条件如下表所示：

行权期	业绩考核条件
第一个行权期	2022 年，净资产收益率不低于 4.5%，且不低于同行业对标企业 75 分位值水平或行业均值水平； 2022 年较 2020 年净利润复合增长率不低于 11%，且不低于同行业对标企业 75 分位值水平或行业均值水平； 2022 年完成董事会下达的 EVA 考核目标，且 $\Delta EVA > 0$ ； 2022 年清洁能源装机规模占总装机规模比例不低于 54%。
第二个行权期	2023 年，净资产收益率不低于 5%，且不低于同行业对标企业 75 分位值水平或行业均值水平； 2023 年较 2020 年净利润复合增长率不低于 11%，且不低于同行业对标企业 75 分位值水平或行业均值水平； 2023 年完成董事会下达的 EVA 考核目标，且 $\Delta EVA > 0$ ； 2023 年清洁能源装机规模占总装机规模比例不低于 56%。
第三个行权期	2024 年，净资产收益率不低于 5.5%，且不低于同行业对标企业 75 分位值水平或行业均值水平； 2024 年较 2020 年净利润复合增长率不低于 11%，且不低于同行业对标企业 75 分位值水平或行业均值水平； 2024 年完成董事会下达的 EVA 考核目标，且 $\Delta EVA > 0$ ； 2024 年清洁能源装机规模占总装机规模比例不低于 58%。

注：净利润增长率为归属于上市公司股东扣除非经常性损益后的净利润增长率，净资产收益率指扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的加权平均净资产收益率。

##### (二) 激励对象个人层面考核

激励对象个人考核按照本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，并依照考核结果来确定当年度的行权比例，董事及高管按经营业绩考核等级行权，其他激励对象按考核分数行权。

在上市公司层面行权考核条件达标的情况下，激励对象个人当年实际行权额度=个人当年计划行权额度×个人绩效考核系数。

董事及高管		其他激励对象	
经营业绩考核等级	个人绩效考核系数	绩效考评分数	个人绩效考核系数
B级及以上	1.0	大于80分	1.0
C级	0.8	60-80分	0.8
D级	0	小于60分	0

若激励对象上一年度经营业绩考核等级为C级及以上或绩效考评分数大于等于60分，激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次行权。若激励对象经营业绩考核等级为D级或绩效考评分数低于60分，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期行权额度，当期未行权部分由公司注销。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

行权考核年度分别为2022年、2023年、2024年。

### 2、考核次数

本次激励计划实施期间按照考核年度安排每年一次，个人层面考核年度与公司层面业绩考核年度保持一致。

## 七、考核程序

公司人力资源部、财务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提交董事会薪酬与考核委员会。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的行权资格及数量。

## 八、考核结果的反馈及应用

### （一）考核结果反馈与申诉

1、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后5个工作日内向被考核者通知考核结果。

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核情况对考核结果进行修正，同时通报给被考核者。

3、考核结果作为股票期权可行权的依据。

#### （二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料由公司人力资源部归档保存，保存期限不少于 5 年。

### 九、附则

本办法由公司董事会负责制订、解释及修改，公司股东大会审议通过后生效。

上海电力股份有限公司董事会

2021 年 12 月 1 日