

常州电站辅机股份有限公司

2023 年股权激励计划实施考核管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

常州电站辅机股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、核心员工的主观能动性和创造性，实现公司利益、股东利益和经营团队利益的长期有效结合，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》（以下简称“《管理办法》”）、《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》（以下简称“《持续监管办法》”）、《北京证券交易所股票上市规则（试行）》（以下简称“《上市规则》”）、《北京证券交易所上市公司持续监管指引第 3 号——股权激励和员工持股计划》（以下简称“《监管指引第 3 号》”）等有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的相关规定，制定了《2023 年股权激励计划（草案）》（以下简称“激励计划”）。

为保证激励计划的顺利进行，现根据《公司法》、《证券法》、《上市规则》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》、激励计划的规定，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，保证本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

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，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、核心员工，不包含独立董事、监事。

四、考核机构

公司董事会负责领导和组织考核工作，并负责对董事、高级管理人员和核心员工等激励对象进行考核。

五、绩效考核指标及标准

（一）股票期权

1、公司层面业绩考核要求

公司在 2023-2025 年的 3 个会计年度中，分年度对公司业绩目标进行考核，以达到公司业绩目标作为激励对象对应年度的期权行权条件之一。

行权安排	考核年度	行权条件
第一个行权期	2023 年度	2023 年净利润不低 2900 万元
第二个行权期	2024 年度	2023-2024 年两年累计净利润不低 6000 万元
第三个行权期	2025 年度	2023-2025 年三年累计净利润不低 9300 万元

注 1：上述“净利润”指标均指剔除本激励计划激励成本影响后经审计的归属于上市公司股东的净利润；

注 2：上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若对应年度的公司业绩目标未达成，所有激励对象当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

2、个人层面绩效考核要求

公司将激励对象分年度依据激励对象的工作能力、工作业绩达标情况进行考核，并根据上一年度绩效考核结果确定激励对象的行权比例。激励对象个人考核评价结果分为“优秀”、“良好”、“合格”、“不合格”等四个等级，分别对应行权比例如下表所示：

上一年度绩效考核等级	对应绩效考核分数	个人行权比例
优秀	90-100 分	100%
良好	80-89.9 分	100%
合格	60-79.9 分	80%
不合格	59.9 分及以下	0%

在公司层面业绩考核要求达成的前提下，激励对象个人当年实际可行权的股票期权数量=个人当年计划行权的股票期权数量×个人行权比例。

激励对象根据考核结果按照本计划规定的行权比例办理获授的股票期权行权事宜；当年不得行权的股票期权，由公司注销。

（二）限制性股票

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予限制性股票的解除限售考核年度为2023-2025年3个会计年度，分年度对公司业绩目标进行考核，以达到公司业绩目标作为激励对象对应年度的解除限售条件之一：

解除限售安排	考核年度	公司业绩目标
第一个解除限售期	2023 年度	2023 年净利润不低于 2700 万元
第二个解除限售期	2024 年度	2023-2024 年两年累计净利润不低于 5600 万元
第三个解除限售期	2025 年度	2023-2025 年三年累计净利润不低于 8700 万元

注 1：上述“净利润”指标均指剔除本激励计划激励成本影响后经审计的归属于上市公司股东的净利润；

注 2：上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若预留部分限制性股票在公司 2023 年第三季度报告披露前授予的，则预留授予的限制性股票公司业绩目标与首次授予部分一致；若预留部分的限制性股票

在公司 2023 年第三季度报告披露后授予的，则预留授予的限制性股票公司业绩目标要求目标如下：

解除限售安排	考核年度	公司业绩目标
第一个解除限售期	2024 年度	2024 年净利润不低于 2900 万元
第二个解除限售期	2025 年度	2024-2025 年两年累计净利润不低于 6000 万元

若对应年度的公司业绩目标未达成，所有激励对象当年计划解除限售的限售性股票均不得解除限售，由公司按回购价格回购注销。

2、个人层面绩效考核要求

公司将对激励对象分年度依据激励对象的工作能力、工作业绩达标情况进行考核，并根据上一年度绩效考核结果确定激励对象的解除限售比例。激励对象个人考核评价结果分为“优秀”、“良好”、“合格”、“不合格”等四个等级，分别对应解除限售比例如下表所示：

上一年度绩效考核等级	对应绩效考核分数	个人解除限售比例
优秀	90-100 分	100%
良好	80-89.9 分	100%
合格	60-79.9 分	80%
不合格	59.9 分及以下	0%

在公司层面业绩考核要求达成的前提下，激励对象个人当年实际可解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的限制性股票数量×个人解除限售比例。

激励对象根据考核结果按照本计划规定的比例办理获授的限制性股票解除限售；当年不得解除限售的限制性股票，由公司按回购价格回购注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象股票期权行权和限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划实施期间每年度考核一次。

七、行权/解除限售

董事会根据绩效考核报告，确定被激励对象是否符合行权条件/解除限售条件及其当年实际可行权的期权数量/可解除限售的限制性股票数量。

绩效考核结果作为股票期权行权/限制性股票解除限售的依据。

八、考核程序

公司人事部在董事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。

九、考核结果管理

（一）考核结果反馈、申诉与审议

1、考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管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。

2、如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与人事部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会申诉，董事会需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果的意见。

3、人事部汇总所有考核对象最终考核结果或相关意见，一并提交董事会审议。

4、考核结果作为股票期权行权/限制性股票解除限售的依据。

（二）考核结果归档

考核结束后，人事部需保留绩效考核所有考核记录，作为保密资料归档并由董事会办公室保存。

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。

十、附则

- (一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。
- (二) 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。
- (三) 本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

常州电站辅机股份有限公司

董事会

2023年9月27日