

江西九丰能源股份有限公司

2024 年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证江西九丰能源股份有限公司（以下简称“公司”）2024 年股票期权与限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）的顺利进行，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司及控股子公司的中层管理人员与核心业务骨干诚信勤勉地开展工作，推动公司发展战略和经营目标的实现，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》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

为进一步建立、健全公司长效激励机制，激发员工动力、增强员工与企业粘性，公司拟推出中长期激励计划下的2024年股权激励计划，激励对象为中层管理人员与核心业务骨干，其是公司发展的中流砥柱，稳定和激励该部分人员对支持公司高效运作和稳健发展至关重要。本激励计划旨在：

1、公司正处于上市后首个三年发展规划（2022-2024年）与第二个三年发展规划（2025-2027年）的承接之际，本激励计划将有效推动2024年-2026年经营计划及业绩考核目标的实现；

2、健全公司中长期激励约束机制，吸引和培养优秀人才，确保公司长期稳定健康发展；

3、提高阶段内公司发展和增长目标的可实现性，提升刚性考核与约束；

4、完善公司与员工的利益共享机制，实现公司和员工发展目标、利益目标的统一和结合，建立“血脉”联系。

5、树立员工共同事业观，巩固公司“合”文化的底层基础，打造“共创、共担、共享”的价值共同体，提高核心团队战斗力、凝聚力和向心力。

二、考核原则

本激励计划系公司依据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、规范性文件和《公司章程》等规定，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

制定。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次限制性股票与股票期权激励计划的所有激励对象。

四、考核职责履行

公司人力行政管理中心在董事会薪酬与考核委员会的指导下实施具体的考核工作，会同财务部及其他相关部门负责相关数据的收集和整理，由人力行政管理中心汇总考核结果。公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。经综合考虑业务发展规划、业绩增长预期及可实现的难易程度，并匹配激励效果，公司以当年度归属于上市公司股东的净利润（以下简称“归母净利润”）及累计归母净利润设定为限制性股票的各年度业绩考核目标。具体如下：

① 首次授予限制性股票/股票期权的各年度业绩考核指标

解锁期/行权期	参考基准	考核年度	考核指标一	考核指标二
			当年度归母净利润	累计归母净利润
第一个解锁期/行权期	2023 年度归属于上市公司股东的净利润 130,589.40 万元	2024 年	不低于 150,000.00 万元	/
第二个解锁期/行权期		2025 年	不低于 172,500.00 万元	2024-2025 年累计不低于 322,500.00 万元
第三个解锁期/行权期		2026 年	不低于 198,375.00 万元	2024-2026 年累计不低于 520,875.00 万元

注：本激励计划公司层面业绩考核指标“归母净利润”剔除以下因素：1、公司全部在有效期内的股权激励计划或员工持股计划所涉及的股份支付费用（无现金流支出）；2、公司在业绩考核期内发行的可转换公司债券（负债成分）按实际利率法计提的财务费用（如有，无现金流支出）；3、公司在业绩考核期内发生的高誉减值（如有，无现金流支出）。

2024-2026 年，公司各考核年度实际完成业绩满足考核指标一或考核指标二时，均符合公司层面当年度业绩考核条件。

② 预留授予限制性股票与股票期权的各年度业绩考核指标

若预留部分限制性股票与股票期权于 2024 年第三季度报告披露之前授予，则考核年度、各年度业绩考核指标与首次授予部分一致。

若预留部分限制性股票与股票期权于 2024 年第三季度报告披露之后授予，预留部分的限制性股票与股票期权考核期为 2025-2026 年，具体考核指标如下：

解锁期/行权期	参考基准	考核年度	考核指标一	考核指标二
			当年度归母净利润	累计归母净利润
第一个解锁期/ 行权期	2023 年度归属于上市公司 股东的净利润 130,589.40 万元	2025 年	不低于 172,500.00 万元	/
第二个解锁期/ 行权期		2026 年	不低于 198,375.00 万元	2025-2026 年累计不低于 370,875.00 万元

注：本激励计划公司层面业绩考核目标“归母净利润”剔除以下因素：1、公司全部在有效期内的股权激励计划或员工持股计划所涉及的股份支付费用（无现金流支出）；2、公司在业绩考核期内发行的可转换公司债券（负债成分）按实际利率法计提的财务费用（如有，无现金流支出）；3、公司在业绩考核期内发生的商誉减值（如有，无现金流支出）。

2025-2026 年，公司各考核年度实际完成业绩满足考核指标一或考核指标二时，均符合公司层面当年度业绩考核条件。

③公司未满足本激励计划业绩考核指标的，本激励计划下所有激励对象授予的对应期间的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格与银行同期定期存款利息之和；授予的对应期间的股票期权不得行权，由公司相应注销。

2、个人层面绩效考核

本激励计划激励对象个人层面的绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，划分为2024年度、2025年度、2026年度，按年度制定个人层面的绩效考核指标。个人绩效考核评价结果分为“A”“B”“C”“D”四个等级，其中“A”为优秀，“B”为良好，“C”为合格，“D”为不合格。

预留份额适用个人层面绩效考核要求。

在达到公司层面业绩考核指标的前提下，人力行政管理中心将对激励对象每个考核年度的综合考评进行评级，并依照激励对象的绩效考核结果确定其实际解除限售比例，激励对象个人当年实际解除限售数量=公司层面解除限售比例/行权比例×个人解除限售比例/行权比例×个人当年计划解除限售数量/行权数量，具体如下：

个人层面考核等级	A	B	C	D
评价结果	优秀	良好	合格	不合格
个人解除限售比例 /行权比例	100%	100%	60%	0%

在公司层面业绩考核达标的情形下，激励对象因个人层面绩效考核原因不能解除限售的限制性股票/不能行权的股票期权，由公司按授予价格回购注销/由公司注销

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象限制性股票解除限售/期权行权期间前一个会计年度。

2、考核次数

激励计划限制性股票解除限售/期权行权期间每年度一次。

七、考核程序

公司人力行政管理中心会同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。

八、考核结果反馈

被考核者有权了解自己的考核结果，公司人力行政管理中心应当在考核结束后十个工作日内向被考核者通知考核结果。

如被考核者对考核结果有异议，首先应与公司人力行政管理中心进行沟通。如果不能妥善解决时，被考核者可以提出申诉，人力行政管理中心在接到申诉之日起十个工作日内，根据实施情况对其考核结果进行复核并作出决定，并对申诉者的申诉请求予以答复。

九、考核结果归档

1、考核结果的归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。人力行政管理中心须保留绩效考核

所有考核记录，保存期限至少为五年。

2、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，须当事人签字。

十、附则

- 1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。
- 2、本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

江西九丰能源股份有限公司董事会

2024年6月6日