

江苏振江新能源装备股份有限公司

第三期股票期权激励计划

实施考核管理办法

江苏振江新能源装备股份有限公司（以下简称“振江股份”或“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住专业管理、核心技术和业务人才，充分调动振江股份及其子公司江苏振风新能源有限公司（以下简称“江苏振风”或“子公司”）的核心管理人员、核心技术及业务人员等的积极性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，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》、《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、行政法规、规范性文件以及《江苏振江新能源装备股份有限公司章程》的规定，公司拟实施第三期股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，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》等有关法律、法规和规范性文件以及《江苏振江新能源装备股份有限公司章程》和本激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

第一章 总 则

第一条 考核目的

制定本办法的目的是通过对公司董事会认为需要进行激励的子公司核心管理人员、核心技术及业务人员进行工作业绩、能力态度等方面工作绩效的全面评估，保证公司股权激励计划的顺利进行，同时，健全公司激励对象绩效评价体系，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展。

第二条 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，以实现本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，实现公司与全体股东利益最大化。

第三条 考核对象

本办法的考核对象为本次激励计划确定的激励对象，具体包括子公司核心管理人员、核心技术及业务人员。

所有激励对象在本激励计划授予权益时均与子公司具有聘用、雇佣或劳务关系。

第四条 考核工具

《绩效考核评分表》——适用于所有激励对象。结合公司的股权激励计划业绩指标，基于相关岗位和相应职责，形成考核周期内需要完成的任务和预定达到目标的书面约定。

第二章 考核组织管理机构

第五条 考核机构

1、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施对激励对象的考核工作。

2、董事会薪酬与考核委员会接受董事会授权，负责组织和审核考核工作，并监督考核结果的执行情况。

3、公司人力资源部、财务部、内审部等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

4、公司人力资源部、财务部、内审部等相关部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。

5、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议并做出决议。

第六条 考核程序

1、每一考核年度年初,董事会薪酬与考核委员会工作组与公司人力资源部、财务部、内审部等相关职能部门,根据工作计划等内容,确定激励对象当年的年度考核指标,作为年度考核的重要的依据,报董事会薪酬与考核委员会备案。

2、公司人力资源部、财务部、内审部等相关部门在考核年度末负责相关数据的收集和提供,并对数据的真实性和可靠性负责。

3、公司人力资源部、财务部、内审部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,负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总,并在此基础上形成绩效考核报告。

4、公司人力资源部、财务部、内审部、证券管理部等相关部门将对本次股权激励计划激励对象的绩效考核报告提交公司薪酬与考核委员会审议,并由其做出决议。

5、公司人力资源部将考核结果反馈给各激励对象,如激励对象对考核结果持有异议,可在考核结果反馈之日起3个工作日内向人力资源部提出申诉,人力资源部可根据实际情况对其考核结果进行复核,如确实存在不合理因素,可向薪酬与考核委员会提出建议,由薪酬与考核委员会确定最终考核结果。最终考核结果将由董事会存档,并作为股权激励计划解除限售实施的依据。

第七条 考核期间与次数

1、考核期间

激励对象申请股票期权行权前一会计年度。

2、考核次数

股权激励期间每年度一次。

第三章 考核内容

第八条 绩效考核指标

1、公司全资子公司层面业绩考核要求

本激励计划的行权考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到绩效考核目标作为行权条件。

股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个行权期	2023 年	江苏振风年度净利润不低于0.7亿元
第二个行权期	2024年	江苏振风年度净利润不低于1.2亿元
第三个行权期	2025年	江苏振风年度净利润不低于1.6亿元

注：本激励计划中所指净利润，指经审计的江苏振风在各业绩考核期的扣除非经常性损益后的净利润，并剔除在本计划有效期内实施的所有股权激励计划或员工持股计划在对应业绩考核期摊销的股份支付费用的影响，以公司年度报告审计机构出具的专项审计报告为准。

子公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年已获授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

激励对象只有在规定的考核年度内达到子公司业绩目标，以及个人绩效考核得分达到 60 分及以上时，才达到当期行权条件。

个人绩效考核结果对应的行权比例规定具体如下：

个人绩效考核结果	个人绩效考核结果对应的比例
60 分及以上（含 60 分）	100%
60 分以下（不含 60 分）	0%

如激励对象未达到当期行权条件，则当期的股票期权不得行权，由公司收回并注销。

第四章 考核结果的管理

第九条 考核结果管理

1、董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年，对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬与考核委员会统一销毁。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

3、考核人应对被考核的激励对象进行客观、公正的评价，违反上述责任义务的，薪酬与考核委员会将予以警告处分；情节严重的，薪酬与考核委员会将取消考核人资格。

第五章 附则

第十条 本办法由董事会负责制定、解释及修改。

第十一条 本办法自股东大会审议通过之日起开始实施。

江苏振江新能源装备股份有限公司

董事会

2023年4月12日