

无锡新洁能股份有限公司

2024 年股票期权激励计划实施考核管理办法

无锡新洁能股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、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、重要管理人员及核心骨干的积极性，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，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，公司拟实施 2024 年股票期权激励计划（以下简称“股票期权激励计划”或“激励计划”）。

为保证股票期权激励计划的顺利实施及有序推进，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、行政法规和规范性文件以及公司章程、股票期权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。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，完善公司长效激励与约束机制，保证公司股票期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，从而提高公司整体业绩，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股票期权激励计划的所有激励对象。包括在公司（含子公司）任职的部分董事、高级管理人员、核心技术/业务人员，不包括公司独立董事、监事、单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

四、考核机构

- （一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。
- （二）公司董秘办、综合处、财务处组成考核工作小组，负责具体实施考核

工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三) 公司综合处、财务处等相关部门负责相关考核数据的收集和提供,并对数据的真实性和可靠性负责。

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2025-2026 年两个会计年度,每个会计年度考核一次,以达到业绩考核目标作为行权条件之一:

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2025 年公司营业收入总额不低于 18.5 亿元
第二个行权期	2026 年公司营业收入总额不低于 19 亿元

注:上述“营业收入”口径以经审计的合并报表为准。

(二) 个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关规定组织实施,并依照激励对象的考核结果确定其实际可行权的股票期权数量,激励对象个人绩效考核评价结果划分为 A、B、C、D 四个等级,对应的可行权情况如下:

考评结果	A	B	C	D
个人层面行权比例	100%	100%	50%	50%

在公司业绩目标达成的前提下,激励对象当年实际行权的股票期权数量=个人当年计划行权的股票期权数量×个人层面行权系数。

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,由公司注销,不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

本次激励计划的考核年度为 2025-2026 年两个会计年度,公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、考核程序

公司考核工作小组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,公司董事会负责考核结果的审核,并确定激励对象的行权资格及数量。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

被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。如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与考核工作小组沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。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。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自股票期权激励计划生效后实施。

无锡新洁能股份有限公司董事会

2024 年 12 月 27 日