

浙江南都电源动力股份有限公司

2023年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证浙江南都电源动力股份有限公司(以下简称“公司”)2023年股票期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,激励公司董事、高级管理人员及核心骨干人员勤勉尽职地开展工作,保证公司业绩稳步提升,确保公司发展战略和经营目标的实现,公司根据《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》及其他有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定,结合公司实际,特制定本办法。

一、总则

1.1 考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则,严格按照本办法和考核对象的工作业绩进行评价,实现股权奖励与本人工作业绩、综合表现紧密结合。

1.2 本办法适用于在公司(含控股子公司)任职的董事、高级管理人员、核心骨干人员及董事会认为需要激励的其他核心人员。

二、职责权限

2.1 董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。

2.2 薪酬与考核委员会工作小组负责具体实施考核工作。

2.3 公司运营管理中心、公司财务管理中心等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供,并对数据的真实性和可靠性负责。

2.4 公司董事会负责本办法的审批。

三、考核对象

本办法适用于公司2023年股票期权激励计划中的激励对象。

四、公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权,在未来的三个会计年度中,分年度进行业绩考核并行权,以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件之一。

股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示:

行权期	业绩考核目标
-----	--------

第一个行权期	2023 年度营业收入不低于 120 亿元，且经营活动产生的现金流量净额不低于 1 亿元。
第二个行权期	2024 年度营业收入不低于 145 亿元，且经营活动产生的现金流量净额不低于 1 亿元。
第三个行权期	2025 年度营业收入不低于 176 亿元，且经营活动产生的现金流量净额不低于 1 亿元。

注：以上“营业收入”“经营活动产生的现金流量净额”指标，均为合并报表口径的财务数据。

公司未满足上述业绩考核目标的，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。

五、个人层面绩效考核要求

5.1 考核内容

公司将从三个维度对激励对象进行绩效考核：

- （1）四个季度平均绩效与本年度的绩效发展趋势
- （2）对公司的贡献
- （3）个人可持续发展能力

5.2 考核形式

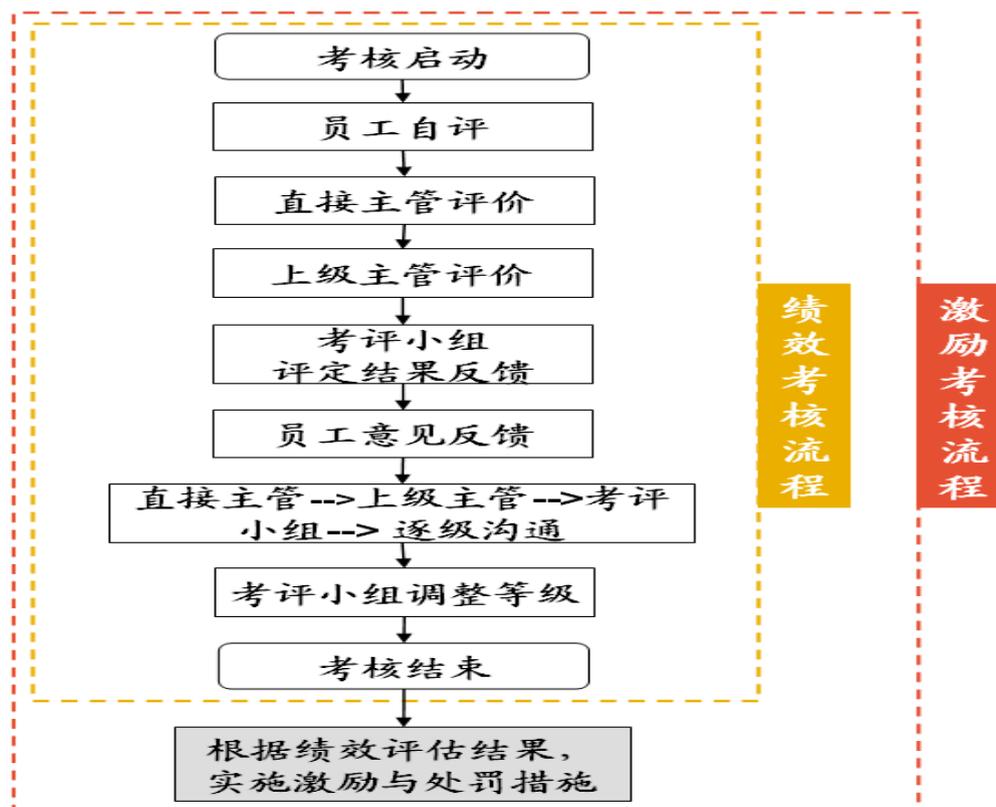
公司采取个人业绩承诺（PBC）、强制分布等形式考核激励对象。

5.3 考核周期

本办法对激励对象的考核周期为一个完整会计年度。

5.4 考核流程

绩效管理流程整体分为绩效目标制定、执行与辅导、评价与反馈、改进与提升四个阶段，其中改进与提升在下一绩效周期中体现。



5.5 考核结果等级

员工年度绩效考核结果分为：优秀、良好、合格、待提升和不合格五档。

5.6 考核结果的应用

对激励对象每个考核年度的综合考评结果进行打分，并依照激励对象的考核分数确定其可行权比例：

考核结果	优秀	良好	合格	待提升	不合格
可行权比例	100%	100%	100%	80%	0%

(1) 激励对象上一年度考核达标后才具备股票期权本年度的行权资格。

(2) 考核结果直接影响考核对象的年终奖励与职务变动。

(3) 公司将按照本激励计划的规定，确定该激励对象当期可行权额度；剩余不可行权部分股票期权由公司作废注销。

六、考核结果反馈与申诉

6.1 公司应当在考核结束后将考核结果反馈给激励对象。

6.2 激励对象对考核期内考核结果有重大异议，可在绩效结果反馈之日起7个工作日内提交绩效申诉流程。运营管理中心绩效管理部经过调查和协调，在收到申诉次日起的10个工作日内向申诉人答复最终结果。

6.3 绩效管理相关人员责任

(1) 考核人没有对被考核人进行客观评价的，予以警告，情节严重的，取消其考核人资格；

(2) 各部门负责人负责本部门内的绩效考核，如出现漏考将由各责任人负责。

七、考核记录

公司使用电子信息系统存储考核记录，保存期限为三年。

八、附则

8.1 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

8.2 本办法自股东大会审议通过之日起开始实施。

浙江南都电源动力股份有限公司

2023年1月12日