

# 新天绿色能源股份有限公司

## 2023年A股限制性股票激励计划实施考核管理办法

### 第一章 总则

**第一条** 为保证新天绿色能源股份有限公司（“公司”）2023年A股限制性股票激励计划（“激励计划”）的顺利实施，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、技术和业务骨干人员诚信勤勉地开展工作，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，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。除特别指明，本办法中涉及用语的含义与激励计划中该等名词的含义相同。

#### **第二条** 考核目的

为保证公司激励计划的顺利实施，进一步完善公司法人治理结构，建立责、权、利相一致的激励与约束机制，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。

#### **第三条** 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，实现公司价值与全体股东利益最大化。

#### **第四条** 考核对象

本办法适用于激励计划所确定的激励对象，包括公司董事、高级管理人员（不包含独立董事、外部董事、监事）、技术和业

务骨干人员。

## 第二章 考核组织管理机构

### 第五条 考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部牵头负责相关数据的收集和提供工作，并对数据的真实性和可靠性负责。

（三）公司人力资源部牵头负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。

（四）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

（一）公司人力资源部牵头相关部门配合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。

（二）由董事会薪酬与考核委员会对绩效考核报告进行审议并做出决议。

### 第七条 考核期间与次数

（一）考核期间

激励计划考核年度分别为 2024、2025、2026 年度。

（二）考核次数

激励计划解除限售考核年度为每年度一次。

## 第三章 考核内容

## 第八条 绩效考核指标

激励对象当年度限制性股票的获授或限制性股票解除限售根据公司层面、个人层面的考核结果共同确定。

### （一）公司层面业绩考核要求

本计划授予的限制性股票，在解除限售期的三个会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

本计划授予的限制性股票解除限售的业绩条件为：

解除限售期	业绩考核条件
第一个解除限售期	1、以 2022 年营业收入为基数，2024 年度营业收入增长率不低于 25.44%，且不低于同行业平均水平； 2、2024 年度每股收益不低于 0.60 元/股，且不低于同行业平均水平； 3、2024 年度主营业务收入占营业收入的比重不低于 90%。
第二个解除限售期	1、以 2022 年营业收入为基数，2025 年度营业收入增长率不低于 41.12%，且不低于同行业平均水平； 2、2025 年度每股收益不低于 0.66 元/股，且不低于同行业平均水平； 3、2025 年度主营业务收入占营业收入的比重不低于 90%。
第三个解除限售期	1、以 2022 年营业收入为基数，2026 年度营业收入增长率不低于 60.17%，且不低于同行业平均水平； 2、2026 年度每股收益不低于 0.72 元/股，且不低于同行业平均水平； 3、2026 年度主营业务收入占营业收入的比重不低于 90%。

注：①根据申万行业分类结果，选取同行业“电力”分类下的全部 A 股上市公司。在年度考核过程中同行业企业样本若出现主营业务所属行业发生重大变化、重大资产重组导致经营业绩发生重大变化需要调整的，则将由公司董事会在年终考核中予以剔除，下同。

②每股收益指归属于上市公司股东的净利润（不含股份支付费用的影响）与公司总股本的比率。在激励计划有效期内，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份增发、债转股等影响公司总股本数量事宜，所涉及的公司股本总数不作调整，以 2022 年年底的股本总数为计算依据，下同。

若限制性股票某个解除限售期的公司业绩考核目标未达成，则所有激励对象当期限制性股票不可解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格与回购时公司股票市场价格的孰低值。

## （二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人考核按照《2023年A股限制性股票激励计划实施考核管理办法》分年进行考核，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，原则上绩效评价结果划分为优秀、良好、合格和不合格四个档次。届时根据以下考核评级表中对应的个人层面解除限售比例确定激励对象实际解除限售的股份数量：

考评结果	优秀	良好	合格	不合格
解除限售比例	1.0		0.7	0

在完成公司业绩考核的前提下，激励对象各年实际可解除限售的股份数量=个人当年计划可解除限售的股份数量×个人绩效考核结果对应的解除限售比例。

因个人层面绩效考核结果导致当期不可解除限售的限制性股票不得递延至下期解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格与回购时公司股票市场价格的孰低值。

## 第四章 考核结果的应用和管理

### 第九条 考核结果的应用

（一）个人当年度实际解除限售额度=解除限售比例×个人当年度计划解除限售额度。

（二）激励对象考核年度考核达标后才具备限制性股票当年度的解除限售资格。

### 第十条 考核结果管理

（一）考核指标和结果的修正。考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

(二) 考核结果反馈。被考核者有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

(三) 考核结果归档。考核结束后，考核结果作为保密资料归档案保存，保存期至少为五年。

(四) 考核结果申诉。被考核者如对考核结果有异议，首先应通过双方的沟通来解决。如果不能妥善解决，被考核者可以向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，委员会在接到申诉之日起十日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

## 第五章 附则

**第十一条** 如果本办法与监管机构发布的法律、行政法规、部门规章及规范性文件存在冲突，则以相关法律、行政法规、部门规章及规范性文件规定为准。

**第十二条** 本办法由董事会负责解释及修订。

**第十三条** 本办法经公司股东大会以及届时有效公司章程规定的 A 股、H 股类别股东大会审议通过之日起生效实施。