

## 杭州汽轮机股份有限公司

### 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带责任。

#### 一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，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，保证公司股权激励计划的顺利实施。

#### 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，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

#### 三、考核范围

本办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象，包括公司的董事、高级管理人员、其他领导班子成员、中层管理人员、核心骨干等。

#### 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）公司人力资源处负责具体实施考核工作。人力资源处对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源处、财务部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、绩效考评评价指标及标准

绩效考评评价指标及标准详见《公司 2021 年限制性股票股权激励计划草案》，如股东大会对绩效考核指标及标准进行调整的，以调整之后的为准。

#### 六、激励对象个人层面考核

激励对象个人考核按照分年进行，绩效评价结果（S）划分为 4 个等级。根据个人的绩效评价结果确定当年度的解除限售比例，个人当年实际解除限售额度=解除限售系数×个人当年计划解除限售额度，绩效评价中的特殊情况由董事会裁定。具体见下表：

考评结果 (S)	优秀	良好	合格	不合格
解除限售系数	1		0.8	0

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，由公司按照授予价格进行回购。

## 七、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象获授或解除限售限制性股票的前一会计年度。

### 2、考核次数

本激励计划的考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，每年考核一次。

## 八、考核程序

1、公司及下属各部门按照管理权限，根据年度经营目标分解，分别确定各部门、各被考核对象的年度绩效目标，各部门、各被考核对象以此作为年度绩效考核的依据。

2、下一年度初期，公司组织相关部门对激励对象进行考核。考核主要采取自评、部门评价、公司审定等方式最终确定。

3、人力资源处负责对考核数据统一汇总、核查、分析，并形成考核报告，由公司总经理办公会审议后，提交董事会薪酬与考核委员会审批。

## 九、考核结果管理

被考核对象有权了解自己的考核结果，人力资源处应在考核工作结束后10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，可与人力资源处沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可通过人力资源处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。

## 十、附则

1、本办法由董事会负责制订、修订和解释。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。

2、董事会授权经营层根据考核工作需要，制订激励对象相关的激励考核实施细则。

3、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。

杭州汽轮机股份有限公司董事会

2021 年 7 月 12 日