

重庆望变电气（集团）股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证重庆望变电气（集团）股份有限公司（以下简称“公司”）2024 年限制性股票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，激励公司核心员工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。

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，包括公司董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他人员（不包括独立董事、监事）。

四、考核机构

- 1、绩效管理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。
- 2、公司绩效管理部门会同证券部、财务部门及其他相关部门负责收集整理相关考核数据，并确保数据的真实性和可靠性。
- 3、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

本次激励计划授予的限制性股票，在解除限售期的3个会计年度中，分年度进行绩效考核并解除限售，以达到绩效考核目标作为激励对象的解除限售条件。

1、首次授予部分限制性股票业绩考核目标

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	相比于2023年，公司2024年度营业收入增长率不低于30%或公司2024年度净利润增长率不低于20%
第二个解除限售期	相比于2023年，公司2025年度营业收入增长率不低于69%或公司2025年度净利润增长率不低于44%
第三个解除限售期	相比于2023年，公司2026年度营业收入增长率不低于119.70%或公司2026年度净利润增长率不低于72.80%

注：1、上述“净利润”剔除有效期内正在实施的所有股权激励计划及/或员工持股计划所涉股份支付费用影响的数值作为计算依据。2、上述限制性股票解除限售条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

2、预留部分限制性股票业绩考核目标

若预留部分的限制性股票在2024年授予，则预留部分的业绩考核年度与各考核年度的业绩考核指标与首次授予部分保持一致；若预留部分在2025年授予，则预留部分考核年度为2025-2026年两个会计年度，每个会计年度考核一次，具体考核目标如下：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	相比于2023年，公司2025年度营业收入增长率不低于69%或公司2025年度净利润增长率不低于44%
第二个解除限售期	相比于2023年，公司2026年度营业收入增长率不低于119.70%或公司2026年度净利润增长率不低于72.80%

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际解除限售的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格（激励对象考核期内离职的当年个人绩效考核视为不合格）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的实际解除限售的股份数量：

评价结果	优秀	良好	合格	不合格
解除限售比例	100%	80%	60%	0%

激励对象当年实际解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的数量×公司层面解除限售比例×个人层面解除限售比例。

激励对象当期计划解除限售的限制性股票因考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，不得解除限售或递延至下期解除限售，由公司按授予价格回购处理。

六、考核期间与次数

1、考核期间

本次激励计划的考核期间为 2024 年-2026 年三个会计年度。

2、考核次数

2024 年-2026 年三个会计年度分年度进行绩效考核并解除限售，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司绩效管理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，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。

八、考核结果管理

1、考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后 5 个工作日内向被考核者通知考核结果。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与绩效管理部门沟通解决。如无法妥善解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会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。

2、考核结果归档

(1) 考核结束后，绩效管理部門須保留绩效考核所有考核结论。

(2) 为保证绩效考核的有效性，绩效记录不允许涂改，若需修改或重新记录，须当事人签字确认。

(3) 绩效考核结果作为保密资料归档保存。

九、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后颁布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后颁布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

2、本办法经公司股东大会审议通过后生效，并自股权激励计划生效后实施。