

成都西菱动力科技股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划考核管理办法

成都西菱动力科技股份有限公司（以下简称“公司”）为推进长期激励机制的建设，吸引和留住优秀人才，有效结合公司利益、股东利益和员工利益，遵循收益与贡献对等的原则，推出 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，公司根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号—业务办理》《公司章程》《2024 年限制性股票激励计划（草案）》等有关规定，结合实际情况，拟定《2024 年限制性股票激励计划考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

确保本激励计划的顺利实施，完善长效激励与约束机制，促进公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价工作严格按照本办法执行，坚持公正、公开、公平的原则，与激励对象的工作绩效紧密挂钩，达到良好的激励和约束效果。

三、考核对象

本办法适用于本激励计划确定的激励对象，包括公司董事、高级管理人员以及公司（含子公司）其他核心员工，不包括公司独立董事和监事。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织考核工作；公司人力资源部、财务部等部门在公司董事会薪酬与考核委员会的指导下负责相关考核数据的收集和提供，形成考核报告提交公司董事会薪酬与考核委员会；公司董事会薪酬与考核委员会负责审核、确认考核报告，提交公司董事会审议。

五、考核标准

（一）公司层面业绩考核

本激励计划首次授予的限制性股票归属对应的考核年度为 2024 年-2026 年

三个会计年度，每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核如下：

归属安排	考核年度	考核指标	
		营业收入目标值 (Am)	净利润目标值 (Bm)
		指标权重=40%	指标权重=60%
第一个归属期	2024年	20.00亿元	1.00亿元
第二个归属期	2025年	25.00亿元	1.50亿元
第三个归属期	2026年	30.00亿元	2.00亿元

本激励计划预留授予的限制性股票于公司 2024 年第三季度报告披露之前授出的，归属对应的公司层面业绩考核与首次授予的限制性股票归属对应的公司层面业绩考核一致。

本激励计划预留授予的限制性股票于公司 2024 年第三季度报告披露之后授出的，归属对应的考核年度为 2025 年-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核如下：

归属安排	考核年度	考核指标	
		营业收入目标值 (Am)	净利润目标值 (Bm)
		指标权重=40%	指标权重=60%
第一个归属期	2025年	25.00亿元	1.50亿元
第二个归属期	2026年	30.00亿元	2.00亿元

业绩达成率 (P)	考核完成情况	公司层面可归属系数 (M)
$P=A/Am*40\%+B/Bm*60\%$ A为考核年度营业收入实际值 B为考核年度净利润实际值	$P \geq 100\%$	M=1
	$80\% \leq P < 100\%$	M=P
	$P < 80\%$	M=0

注 1：上述“营业收入”“净利润”指标以经审计的公司合并财务报表所载数据作为计算依据；“净利润”指标指归属于上市公司股东的净利润，剔除本激励计划考核期内公司实施股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生的激励成本的影响。

注 2：上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

（二）个人层面绩效考核

公司对激励对象于各考核期的绩效考核情况进行打分，以考评结果得分(S)确定相应归属期的个人层面可归属系数(N)，具体如下：

考评结果得分 (S)	个人层面可归属系数 (N)
80分≤S≤100分	S/100
S<80分	0

各归属期内，激励对象当期实际可归属的限制性股票数量=激励对象当期计划归属的限制性股票数量× $\min\{\text{公司层面可归属系数 (M)}, \text{个人层面可归属系数 (N)}\}$ ，对应当期末归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

六、考核结果管理

(一) 激励对象有权了解个人绩效考核结果，激励对象的直接主管应当在考核工作结束后5个工作日内将个人绩效考核结果通知激励对象，激励对象自接到个人绩效考核结果后3个工作日内未向公司人力资源部提出异议的，视为认同个人绩效考核结果。激励对象的个人绩效考核记录由公司归案保存。

(二) 激励对象对个人绩效考核结果有异议的，可与公司人力资源部沟通解决；如无法沟通解决的，激励对象可向公司董事会薪酬与考核委员会申诉，公司董事会薪酬与考核委员会自收到激励对象申诉后10个工作日内开展复核工作，确定激励对象最终的个人绩效考核结果。

(三) 各归属期内，视公司层面业绩考核和个人层面绩效考核情况，公司相应办理限制性股票归属/作废失效事项。

七、附则

(一) 本办法由公司董事会负责解释。本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划(草案)相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划(草案)的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划(草案)的规定执行。

(二) 本办法依据的相关法律、法规、规章、规范性文件等发生变化的，适用变化后的相关规定。

(三) 本办法由公司股东大会审议通过，并自本激励计划正式实施后生效。

成都西菱动力科技股份有限公司董事会

2024年3月22日