

银川威力传动技术股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

银川威力传动技术股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立与健全公司长效激励约束机制，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、核心业务（技术）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，公司拟实施 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，现根据《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》等法律、法规、规范性文件，以及《银川威力传动技术股份有限公司章程》、公司股权激励计划的规定，并结合公司的实际情况，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，保证股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

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

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括在本公司（含分公司和控股子公司）任职的董事、高级管理人员、核心业务（技术）人员。

四、考核机构

- （一）公司董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核对激励对象的考核工作；
- （二）公司董事会办公室、人力资源部、财务部组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作；
- （三）公司人力资源部、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准确性负责；

(四) 公司董事会负责考核结果的最终审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面的业绩考核要求

本激励计划考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。本激励计划限制性股票各年度业绩考核目标如下图所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	满足以下两个条件： 1、以 2023 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 10%； 2、以 2023 年净利润为基数，2024 年净利润增长率分别不低于 10%。
第二个归属期	满足以下两个条件： 1、以 2023 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 21%； 2、以 2023 年净利润为基数，2025 年净利润增长率分别不低于 21%。
第三个归属期	满足以下两个条件： 1、以 2023 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 33.1%； 2、以 2023 年净利润为基数，2026 年净利润增长率分别不低于 33.1%。

注：1、上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

2、上述“净利润”指归属于母公司股东的净利润。

若公司未满足上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

公司主营业务为风电专用减速器研发、生产和销售，公司所处风电行业目前仍处于承压蓄力阶段，过往三年公司营业收入、净利润受到行业影响逐年下滑。公司是国家高新技术企业，年度研发投入较高，业绩指标增长短期压力较大。本次股权激励所设定的业绩考核目标充分考虑了宏观经济环境、行业发展状况、公司过往、目前经营状况以及未来发展规划等综合因素，指标设定科学、合理。

(二) 激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核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归属的股份数量。届时根据下表确定激励对象的实际归属的股份数量，对应的可归属情况如下：

评分档次	A	B	C	D	E
绩效考核评分(S)	≥85	(85, 80]	(80, 75]	(75, 60]	<60
个人层面归属比例	100%	90%	80%	0	0

若公司层面业绩考核指标达标，激励对象个人当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的限制性股票数量×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行本激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本激励计划尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

六、考核期间与次数

本激励计划授予限制性股票的考核年度为 2024-2026 年三个会计年度。公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部等相关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、考核结果的反馈及应用

(一) 被考核者有权了解自己的考核结果，董事会薪酬考核委员会应当在考核结束后 5 个工作日内向被考核者通知考核结果；

(二) 如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核结果通知的 5 个工作日内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可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正；

(三) 绩效考核结果作为限制性股票归属的依据。

九、考核结果归档

(一) 考核结束后，人力资源部须保留绩效考核所有考核记录。

(二) 为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。

(三)绩效考核结果作为保密资料归档保存,本激励计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

十、附则

(一)本办法由董事会负责制订、解释及修订。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。

(二)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。

银川威力传动技术股份有限公司

董事会

2024年7月3日