

浙江运达风电股份有限公司

2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证浙江运达风电股份有限公司（以下简称“公司”）2020 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”或“本激励计划”）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，激励公司董事、高级管理人员、纪委书记、中层管理人员、核心技术（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。

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、纪委书记、中层管理人员、核心技术（业务）骨干人员。

四、考核机构

- 1、公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会的指导下具体负责考核工作。
- 2、公司人力资源部会同证券投资部、财务部及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、绩效考评评价指标及标准

激励对象当年度限制性股票的可解除限售份额根据公司层面、个人层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面业绩考核要求

1、授予时业绩考核条件：

本激励计划授予限制性股票的业绩条件为：

公司 2019 年加权平均净资产收益率不低于 7.0%，2019 年归属于上市公司股东的净利润不低于 1 亿元，2019 年新增与主营业务相关的专利授权量不少于 30 件，2019 年创新智慧服务业务收入增长率不低于 20%，2019 年研发费用增长率不低于 5%。

2、解除限售时业绩考核条件：

(1) 本激励计划授予的限制性股票，在 2021-2023 年的 3 个会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。本激励计划各年度公司业绩考核目标如下：

解除限售期	业绩考核条件
第一个解除限售期	以 2019 年业绩为基数，2021 年净利润增长率不低于 50%；2021 年加权平均净资产收益率不低于 7.1%，且上述两个指标均不低于对标企业 75 分位值或同行业平均水平；2021 年新增与主营业务相关的专利授权量不少于 35 件；以 2019 年业绩为基数，2021 年创新智慧服务业务收入增长率不低于 20%；以 2019 年研发费用为基数，2021 年研发费用增长率不低于 5%。
第二个解除限售期	以 2019 年业绩为基数，2022 年净利润增长率不低于 65%；2022 年加权平均净资产收益率不低于 7.2%，且上述两个指标均不低于对标企业 75 分位值或同行业平均水平；2021-2022 年累计新增与主营业务相关的专利授权量不少于 70 件；以 2019 年业绩为基数，2022 年创新智慧服务业务收入增长率不低于 40%；以 2019 年研发费用为基数，2022 年研发费用增长率不低于 10%。
第三个解除限售期	以 2019 年业绩为基数，2023 年净利润增长率不低于 80%；2023 年加权平均净资产收益率不低于 7.3%，且上述两个指标均不低于对标企业 75 分位值或同行业平均水平；2021-2023 年累计新增与主营业务相关的专利授权量不少于 120 件；以 2019 年业绩为基数，2023 年创新智慧服务业务收入增长率不低于 60%；以 2019 年研发费用为基数，2023 年研发费用增长率不低于 15%。

注：以上净利润及加权平均净资产收益率指标计算以激励成本摊销前的归属于母公司所有者净利润作为计算依据。在股权激励计划有效期内，若公司因实施非公开发行（不包括可转债转股）股票进行融资，则融资行为新增加的净资产及该等净资产产生的净利润不列入当年及次年的考核计算范围。创新智慧服务业务是指风电机组智能化技术研究，创新智慧风场业务模式，智能运维服务、基于大数据优化的备品备件仓储托管业务。

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，由公司按照授予价格予以回购处理。

公司属于中国证监会行业分类“制造业”门类下的“通用设备制造业”，同行业公司为企业为证监会“通用设备制造业”分类下全部境内 A 股上市公司。在本激励计划有效期内，如证监会调整本公司行业分类或调整同行业成分股的，公司各年度考核时应当采用届时最近一次更新的行业分类数据。同时，在计算同行业平均水平时剔除 ST 企业及商誉减值超过 20 亿元企业（包括基数年度和考核年度）的影响。

（2）对标企业的选取

从中国证监会行业分类“通用设备制造业”中选取与公司主营业务具有可比性的 20 家 A 股上市公司作为对标样本，具体列表如下：

证券代码	公司简称	证券代码	公司简称
601727.SH	上海电气	002011.SZ	盾安环境
002202.SZ	金风科技	600218.SH	全柴动力
600875.SH	东方电气	600841.SH	上柴股份
601615.SH	明阳智能	002472.SZ	双环传动
300185.SZ	通裕重工	002009.SZ	天奇股份
603218.SH	日月股份	601002.SH	晋亿实业
002630.SZ	华西能源	002483.SZ	润邦股份
603090.SH	宏盛股份	300091.SZ	金通灵
300421.SZ	力星股份	000530.SZ	冰山冷热
002272.SZ	川润股份	603667.SH	五洲新春

若在年度考核过程中，对标企业主营业务出现重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值，则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本。

（二）激励对象个人层面考核

激励对象个人层面分年进行考核：

1、公司董事、高级管理人员、纪委书记的个人绩效考核根据公司层面业绩确定。

2、除以上人员外，其他激励对象的个人层面考核根据个人绩效评价结果确定，激励对象的绩效评价结果划分为 A、B、C 三个档次，具体如下：

考评等级	A（合格及以上）	B（待提高）	C（不合格）
标准系数	1.0	0.8	0

个人当年实际解除限售额度=标准系数×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。

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。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象授予业绩考核会计年度为 2019 年，解除限售业绩考核会计年度分别为 2021 年、2022 年、2023 年。

2、考核次数

限制性股票激励期间计划年度每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源部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提名与薪酬考核委员会。

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五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，可与人力资源部沟通解决。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，薪酬与考核委员会需在十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，人力资源部须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、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。

浙江运达风电股份有限公司董事会

2020 年 12 月