

武汉中元华电科技股份有限公司

2024年限制性股票激励计划

实施考核管理办法

为保证武汉中元华电科技股份有限公司（以下简称“公司”）2024年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“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（含子公司）董事、高级管理人员及核心业务（技术）人员等相关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《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》《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》等法律、法规和规范性文件，以及《武汉中元华电科技股份有限公司章程》的相关规定，结合公司实际情况，特制定《武汉中元华电科技股份有限公司2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“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，保证限制性股票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，建立长效激励机制，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限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括公司（含子公司）董事、高级管理人员及核心业务（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领导和组织激励对象的考核工作；
- （二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部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可考性负责；

(四) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标及标准

(一) 公司层面业绩考核

本激励计划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。各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	净利润增长率 (A) (以2021-2023年平均净利润为基础)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个	2024年	200%	180%
第二个	2025年	220%	198%
第三个	2026年	240%	216%
指标	完成度	公司层面归属比例 (X)	
净利润增长率 (A)	$A \geq A_m$	X=1	
	$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m$	
	$A < A_n$	X=0	

注：1.上述“净利润”指标指经审计的归属于母公司股东的扣除非经常性损益的净利润，并剔除股份支付费用的影响（下同）。

2.上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若各归属期内，公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当期可归属的限制性股票均不得归属，并作废失效，不得递延。

(二) 个人层面绩效考核

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定、公司与激励对象签署的《限制性股票授予协议》中具体约定的内容实施，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其归属比例。激励对象的绩效评价结果划分为A、B、C和D四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象归属的比例：

考核评价结果	A	B	C	D
个人层面归属比例 (Y)	100%	80%	60%	0%

若公司层面业绩考核达标，且激励对象上一年度个人绩效考核评级为A/B/C，则上一年度激励对象可按照本激励计划规定的比例归属，激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×公司层面的归属比例(X)×个人层面归属比例(Y)，当期未能归属的限制性股票，作废失效，不得递延；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为D，则上一年度激励对象个人绩效考核不达标，公司将按照本激励计划的规定，将该激励对象当期限制性股票全部作废失效，不得递延。

六、考核期间与次数

(一) 考核期间

激励对象每个归属期所对应的考核年度。

(二) 考核次数

限制性股票激励计划期间每年度考核评价一次。

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薪酬与考核委员会。

八、考核结果的反馈及应用

(一) 被考核对象有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后五个工作日内向被考核对象通知考核结果；

(二) 如被考核对象对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，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) 考核结果作为授予限制性股票的依据。

九、考核结果归档

(一) 考核结束后，董事会办公室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，股权激励计划结束三年后由董事会办公室负责统一销毁。

十、附则

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修改，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) 本办法自公司股东大会审议通过并自限制性股票激励计划生效后实施。

武汉中元华电科技股份有限公司

董 事 会

二〇二四年二月四日