

万向钱潮股份公司

2024 年股票期权激励计划实施考核管理办法

万向钱潮股份公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、对公司经营业绩有直接影响的其他管理人员和核心技术（业务）骨干人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心队伍个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司拟实施 2024 年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，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》等有关法律、法规和规范性文件以及《万向钱潮股份公司章程》、公司 2024 年股票期权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《万向钱潮股份公司 2024 年股票期权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，建立和健全公司长效激励约束机制，保证本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，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象，包括公司（含分公司、控股子公司）董事、高级管理人员、对公司经营业绩有直接影响的其他管理人员和核心技术（业务）骨干人员。

四、考核机构

（一）公司董事会提名与薪酬委员会（以下简称“提名与薪酬委员会”）负

责领导和审核对激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源部、财务部等相关部门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负责并向提名与薪酬委员会报告相关工作。

(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靠性负责。

(四) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2024-2026 年，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下：

| 行权期 | 业绩考核指标 (Am) | 业绩考核触发值 |
|--------|---|---|
| 第一个行权期 | (1) 2024 年净利润较 2023 年增长率 $\geq 10\%$ ，且不低于同行业平均水平或对比企业 50 分位值水平； (2) 2024 年净资产收益率 $\geq 8.0\%$ ，且不低于上一年度的净资产收益率。 | (1) 2024 年净利润较 2023 年增长率 $\geq 5\%$ ，且不低于同行业平均水平或对比企业 50 分位值水平； (2) 2024 年净资产收益率 $\geq 8.0\%$ ，且不低于上一年度的净资产收益率。 |
| 第二个行权期 | (1) 2025 年净利润较 2023 年增长率 $\geq 20\%$ ，且不低于同行业平均水平或对比企业 50 分位值水平； (2) 2025 年净资产收益率 $\geq 8.0\%$ ，且不低于上一年度的净资产收益率。 | (1) 2025 年净利润较 2023 年增长率 $\geq 10\%$ ，且不低于同行业平均水平或对比企业 50 分位值水平； (2) 2025 年净资产收益率 $\geq 8.0\%$ ，且不低于上一年度的净资产收益率。 |
| 第三个行权期 | (1) 2026 年净利润较 2023 年增长率 $\geq 30\%$ ，且不低于同行业平均水平或对比企业 50 分位值水平； (2) 2026 年净资产收益率 $\geq 8.0\%$ ，且不低于上一年度的净资产收益率。 | (1) 2026 年净利润较 2023 年增长率 $\geq 15\%$ ，且不低于同行业平均水平或对比企业 50 分位值水平； (2) 2026 年净资产收益率 $\geq 8.0\%$ ，且不低于上一年度的净资产收益率。 |

注：a、以上“净利润”是指归属上市公司股东的净利润；“净资产收益率”是指归属上市公司股东的加权平均净资产收益率。

b、在股权激励计划有效期内，如有增发、配股等事项导致净资产变动的，考核时剔除该事项所引起的净资产变动额及其产生的相应收益额（相应收益额无法准确计算的，可按扣除融资成本后的实际融资额乘以同期国债利率计算确定）。

c、由本激励计划产生的激励成本将在管理费用中列支。

d、如公司发生并购、重组事项，相关并购、重组标的的业绩需要扣除。

e、如公司业绩未达到触发值，对应的股票期权由公司注销，不得递延至下期行权。

g、根据申万行业分类结果，选取同行业“汽车”门类下的“汽车零部件行业”分类下的全部 A 股上市公司。同行业样本若出现业务结构发生重大变化或出现业绩偏离幅度过大的样本极值，万向钱潮董事会将在考核时剔除或更换样本。

各行权期内，若达到上述业绩考核条件，则相应的激励对象按照本激励计划规定比例行权。若未达到上述业绩考核条件，则相应的激励对象对应考核年度已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（二）对比企业选取

公司主营业务为汽车零部件生产、研发及销售，主要产品包括万向节、轮毂单元和等速驱动轴等，本次从申万行业分类“汽车—汽车零部件”中选取与公司业务具有可比性的 20 家上市公司作为业绩对比公司，对比企业名单如下：

| 序号 | 证券代码 | 证券名称 | 序号 | 证券代码 | 证券名称 |
|----|-----------|------|----|-----------|------|
| 1 | 000338.SZ | 潍柴动力 | 11 | 603179.SH | 新泉股份 |
| 2 | 601058.SH | 赛轮轮胎 | 12 | 002126.SZ | 银轮股份 |
| 3 | 601689.SH | 拓普集团 | 13 | 600480.SH | 凌云股份 |
| 4 | 601163.SH | 三角轮胎 | 14 | 603197.SH | 保隆科技 |
| 5 | 002984.SZ | 森麒麟 | 15 | 688612.SH | 威迈斯 |
| 6 | 601966.SH | 玲珑轮胎 | 16 | 600469.SH | 风神股份 |
| 7 | 600699.SH | 均胜电子 | 17 | 002965.SZ | 祥鑫科技 |
| 8 | 000589.SZ | 贵州轮胎 | 18 | 300304.SZ | 云意电气 |
| 9 | 600933.SH | 爱柯迪 | 19 | 002536.SZ | 飞龙股份 |
| 10 | 002472.SZ | 双环传动 | 20 | 002590.SZ | 万安科技 |

（三）个人层面绩效考核要求

激励对象在绩效考核满足条件的前提下，相应的股票期权方能行权，具体行权比例依据激励对象个人绩效考核结果确定，绩效评价中的特殊情况由董事会裁定。具体如下：

根据公司制定内部绩效考核相关制度，公司将激励对象每个考核年度的综合考评进行打分（满分值为 100 分）。

公司在公司层面达到触发值的前提下，根据公司层面业绩考核、业务板块层面考核及个人层面绩效考核确定考核总分值（T），其中考核总分值（T）计算方式为：

| 适用激励对象 | 公司考核分 (B) | 重大贡献分 (S) | 个人考核分 (P) | 总分值 (T) |
|--------------------------------|--|---------------|-----------|---|
| 上市公司董事、高级管理人员 | 公司层面业绩指标完成率 (A/Am) ×100, 且完成率不低于 50% | 由提名与薪酬委员会考核评分 | 个人绩效考核分 | $T=B \times 50\% + S \times 20\% + P \times 30\%$ |
| 万向钱潮母公司部门经理及负责人、一般管理人员 | 公司层面业绩指标完成率 (A/Am) ×100, 且完成率不低于 50% | 由提名与薪酬委员会考核评分 | 个人绩效考核分 | $T=B \times 50\% + S \times 10\% + P \times 40\%$ |
| 万向钱潮合并报表范围内各子公司部门经理及负责人、一般管理人员 | 公司层面业绩指标完成率 (A/Am) ×50, 且完成率不低于 50%+子公司层面业绩指标完成率 (C/Cm) ×50, 且完成率不低于 80% | 由提名与薪酬委员会考核评分 | 个人绩效考核分 | $T=B \times 50\% + S \times 10\% + P \times 40\%$ |
| 技术研发人员 | 公司层面业绩指标完成率 (A/Am) ×100, 且完成率不低于 50% | 由提名与薪酬委员会考核评分 | 个人绩效考核分 | $T=B \times 30\% + S \times 30\% + P \times 40\%$ |

公司激励对象按照考核最终分值确定当年度可行权比例，具体如下：

| 各考核年度考核总分数 (T) | 各考核年度对应行权比例 (M) |
|------------------|-----------------|
| $T \geq 90$ | $M = 100\%$ |
| $60 \leq T < 90$ | $M = T\%$ |
| $T < 60$ | $M = 0$ |

个人当年实际行权额度 = 个人行权比例 × 个人当年计划行权额度。

因公司业绩考核未达到触发值或个人绩效考核导致当期行权条件未成就的，对应的股票期权由公司注销，不得递延至下期行权。

六、考核期间与次数

(一) 考核期间

本激励计划的考核期间为 2024-2026 年三个会计年度。

（二）考核次数

公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核均为每年度考核一次。

七、考核程序

（一）公司人力资源部在董事会提名与薪酬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委员会。

（二）董事会提名与薪酬委员会审核激励对象的考核报告。

（三）董事会根据本激励计划及考核报告确定被激励对象的行权资格及数量。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，考核对象的上级主管应在考核工作结束后5个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可于收到考核结果后5日内与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向提名与薪酬委员会申诉，提名与薪酬委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对最终考核结果进行确认。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料，由公司董事会办公室归档保存，保存期限至少为本激励计划结束后三年。

九、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本激励计划生效之日起开始实施。

万向钱潮股份公司董事会

二〇二四年三月二十八日