

科力尔电机集团股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

（调整后）

科力尔电机集团股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励机制，充分调动员工的积极性，吸引和留住优秀人才，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，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，制定并拟实施 2023 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”或“本计划”）。

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》等法律、法规和规范性文件、以及《科力尔电机集团股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《2023 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，保证本激励计划的顺利实施，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价工作严格按照本办法执行，坚持公正、公开、公平的原则，提高本激励计划的考核体系与激励对象工作绩效挂钩的紧密性，从而实现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所确定的激励对象，包括在公司任职的中层管理人员、核心技术人员、核心业务人员及董事会认为应当激励的其他人员。（不包括公司独立董事、监事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女）。

四、考核机构

（一）激励对象的考核评价工作由公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织。

(二) 公司人力资源部对公司董事会薪酬与考核委员会负责, 并负责执行具体考核及报告工作。

(三) 公司人力资源部、财务部等相关部门负责考核信息的收集和整理, 并确保真实性和可靠性。

(四) 公司董事会负责最终考核结果的审核。

五、考核标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票, 考核年度为 2023-2026 年, 分年度进行绩效考核并在解除限售期内解除限售, 以达到绩效考核目标作为激励对象的解除限售条件。首次授予限制性股票的各年度业绩考核目标如下表所示:

解除限售期	业绩考核目标
首次授予 第一个解除限售期	以 2021 年扣非净利润为基数, 2023 年扣非净利润增长率不低于 10%
首次授予 第二个解除限售期	以 2021 年扣非净利润为基数, 2024 年扣非净利润增长率不低于 20%
首次授予 第三个解除限售期	以 2021 年扣非净利润为基数, 2025 年扣非净利润增长率不低于 30%

注: 上表中“扣非净利润”指经审计扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润, 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, 并剔除本激励计划及后续激励计划产生的股份支付费用对净利润的影响。

按照以上业绩考核目标值, 公司层面 2024-2025 年解除限售比例与考核期业绩达成率相挂钩, 具体挂钩方式如下:

业绩考核目标达成率 (P) = 当年实际完成扣非净利润 / 当年扣非净利润业绩考核目标

业绩考核目标达成率 (P)	公司层面解除限售比例 (X)
$P \geq 100\%$	$X = 100\%$
$90\% \leq P < 100\%$	$X = 90\%$
$80\% \leq P < 90\%$	$X = 80\%$
$P < 80\%$	$X = 0\%$

若预留部分限制性股票于 2023 年第三季度报告披露前完成授予, 则各年

度业绩考核目标同首次授予考核设置；

若预留部分限制性股票于 2023 年第三季度报告披露后完成授予，则各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
预留授予部分 第一个解除限售期	以 2021 年扣非净利润为基数，2024 年扣非净利润增长率不低于 20%
预留授予部分 第二个解除限售期	以 2021 年扣非净利润为基数，2025 年扣非净利润增长率不低于 30%
预留授予部分 第三个解除限售期	以 2021 年扣非净利润为基数，2026 年扣非净利润增长率不低于 40%

注：上表中“扣非净利润”指经审计扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润，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，并剔除本激励计划及后续激励计划产生的股份支付费用对净利润的影响。

若公司层面限制性股票的解除限售条件达成，激励对象持有的限制性股票按照本计划规定申请解除限售；反之，若公司层面解除限售条件未达成，则所有激励对象当期限制性股票不可解除限售，由公司按授予价格回购并注销。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人绩效考核按照公司现行的薪酬与绩效考核体系执行，解除限售期间，依据相应的考核结果，确定激励对象当期实际可解除限售的数量。个人绩效考核结果划分为“A”、“B”、“C”、“D”共计 4 个等级，以对应的个人层面可解除限售比例确定激励对象当期实际可解除限售的股票数量：

考核等级	A	B	C	D
个人层面可解除限售比例	100%	80%	60%	0

即：激励对象当年实际可解除限售的数量=激励对象当年计划可解除限售的限制性股票数量×公司层面解除限售比例×个人层面解除限售比例。

因个人业绩考核原因导致激励对象当期不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销。

六、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

激励对象有权了解个人考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会应在考核评

价工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知激励对象。

若激励对象对个人考核结果有异议，可与公司人力资源部沟通解决；无法沟通解决的，激励对象可自收到考核结果通知之日起 10 个工作日内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需自收到激励对象申诉之日起 10 个工作日内开展复核工作，并确定最终考核结果。

公司根据激励对象的个人考核结果办理当期限制性股票解除限售事宜。

（二）考核结果留档

考核评价工作结束之后，激励对象的个人考核结果由公司人力资源部留档保存，保存期限自本激励计划的有效期限届满之日起止。超过保存期限的，经公司董事会薪酬与考核委员会批准，由公司人力资源部统一办理档案销毁事宜。

七、附则

（一）本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责制定、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其它规范性文件等规定存在冲突的，参照日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其它规范性文件的有关规定执行。

（二）本办法经公司股东大会审议通过，并自本激励计划正式生效后实施。

科力尔电机集团股份有限公司

董事会

2024 年 8 月 26 日