

三一重能股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

在国家“双碳”战略引领下，中国风电行业保持良好的发展态势，海外风电市场发展前景广阔，特别是新兴市场空间巨大，当前及未来五年正值公司发展的重要战略机遇期。为吸引关键人才、留住关键人才，有效地将员工利益与股东及公司利益保持一致且实现长期深度绑定，充分调动公司核心员工的积极性和创造性，从而持续提升公司核心竞争力，不断推进公司高质量发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，三一重能股份有限公司（以下简称“公司”）拟实施 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“限制性股票激励计划”）。

为保证限制性股票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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》等有关法律、法规和规范性文件以及《三一重能股份有限公司章程》、公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

充分调动公司核心员工的积极性和创造性，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，严格按照本办法和激励对象的业绩进行评价，以实现限制性股票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

本办法适用于本限制性股票激励计划所确定的所有激励对象。即公司董事会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，具体包括在公司（含子公司、分公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心技术人员、其他

重要技术人员、核心管理（业务）人员等。

四、考核机构

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。
- 2、公司人力资源本部等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。
- 3、公司人力资源本部负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。
- 4、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

公司层面对应的考核年度为 2025 年-2027 年三个会计年度，每个会计年度对公司的业绩指标进行考核，以达到公司层面业绩考核指标作为激励对象当期的归属条件之一。本次限制性股票激励计划各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期		业绩考核指标
首次授予/预留部分的限制性股票	第一个归属期	公司 2025 年度需达到以下两个条件之一： ①营业收入不低于 225 亿元且净利润不低于 21.3 亿元； ②净利润不低于 22.3 亿元。
	第二个归属期	公司 2026 年度需达到以下两个条件之一： ①营业收入不低于 270 亿元且净利润不低于 23.3 亿元； ②净利润不低于 25.2 亿元。
	第三个归属期	公司 2027 年度需达到以下两个条件之一： ①营业收入不低于 315 亿元且净利润不低于 25.2 亿元； ②净利润不低于 28.1 亿元。

注：1. 上述营业收入为：经会计师事务所审计的合并报表的营业收入，加按电站产品销售同口径还原的非电站产品销售类型的处置风场收入（如有），最终根据会计师事务所出具的专项鉴证报告确认。2.净利润指归属于上市公司股东的净利润。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年计划归属

的限制性股票全部不得归属，并作废失效。

（二）个人层面业绩考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司相关规定组织实施，个人层面标准系数以个人层面上一年度考核结果为依据，并根据下表确定标准系数：

评价标准	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不称职（D）
标准系数	1.0	0.8	0.5	0

若公司层面业绩考核达标，激励对象个人当期实际归属限制性股票数量=个人层面标准系数×个人当期计划归属限制性股票数量。

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，该部分不能归属的限制性股票作废失效，不可递延至下一年度。

六、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一次。

七、考核程序

公司人力资源本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

1、被考核者有权了解自己的考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会应当在考核结束十五个工作日内向被考核者通知考核结果。

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核结果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，公司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。

3、考核结果作为限制性股票激励计划归属的依据。

九、考核结果归档

1、考核结束后，人力资源本部须保留绩效考核所有考核记录；

2、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，须当事人签字；

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，且至少保存五年。

十、 附则

1、 本办法由公司董事会负责解释、修订和废止。

2、 本办法经公司股东大会审议通过后生效，修改亦同，如果本办法与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新法律、法规和规章为准。

3、 本办法自股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

三一重能股份有限公司董事会

2024年12月24日