



杭州前进齿轮箱集团股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证杭州前进齿轮箱集团股份有限公司（以下简称“公司”）2024 年限制性股票激励计划的顺利进行（以下简称“股权激励计划”），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，激励公司核心员工诚信勤勉地开展工作，保障公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关法律、法规和公司实际，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司治理结构，建立健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，保证股权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

- 1、考核制度及方法公开化，考核过程程序化、规范化。
- 2、考核指标尽可能量化，并应明确界定该项指标的定义及衡量方法；对于难以量化的行为指标，应通过结果描述、关键事件记录方式进行客观评价。
- 3、考核指标及考核结果必须与被考核人沟通确认，被考核人对考核结果存在异议时，可向本单位或上一级主管单位绩效考核组织部门反馈。
- 4、股权激励的考核坚持公司利益与个人激励相结合、个人工作绩效与素质能力相结合的原则。

三、考核范围

本办法适用于本次股权激励计划所确定的所有激励对象，包括实施本计划时在任的公司董事、高级管理人员、中层管理人员以及核心骨干人员（不包括独立董事、监事）。

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、公司人力资源部门、财务管理部门等相关部门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。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

（1）业绩考核指标



杭州前进齿轮箱集团股份有限公司

本激励计划授予的限制性股票分三期解除限售，考核期为 2024-2026 年 3 个会计年度，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。业绩考核指标具体如下：

解除限售期	业绩考核条件
第一个解除限售期	1、以 2021-2023 年年均营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 10%； 2、以 2021-2023 年年均考核净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 30%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业 75 分位值水平； 3、2024 年加权平均净资产收益率不低于 9.10%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业 75 分位值水平。
第二个解除限售期	1、以 2021-2023 年年均营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 15%； 2、以 2021-2023 年年均考核净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 50%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业 75 分位值水平； 3、2025 年加权平均净资产收益率不低于 9.15%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业 75 分位值水平。
第三个解除限售期	1、以 2021-2023 年年均营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 20%； 2、以 2021-2023 年年均考核净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 70%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业 75 分位值水平； 3、2026 年加权平均净资产收益率不低于 9.20%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业 75 分位值水平。

注：1、上述授予及解除限售条件中“考核净利润”是指公司归属于上市公司股东的净利润剔除萧山农商行带来的投资收益后的部分，“净资产收益率”为加权平均净资产收益率，计算上述考核指标均不含因实施激励计划产生的激励成本；

2、同行业指按照证监会行业划分标准，属于“制造业-通用设备制造业”的上海证券交易所及深圳证券交易所上市公司（不包括“ST”之类公司）；

3、在本激励计划有效期内，若公司实施公开发行股票或可转债、向特定对象发行股票或可转债或发行股份购买资产、并购重组等事项，在计算业绩指标时，剔除相关因素的影响。

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年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销。回购价格为授予价格加同期银行定期存款利息之和。

（2）解除限售考核的同行业对标企业选取

本次选取属于证监会“通用设备制造业”分类下上海证券交易所及深圳证券交易所 A 股上市公司（不包括“ST”之类公司）中与公司主营业务具有一定可比性的 26 家公司作为公司本次股权激励计划解除限售考核的同行业对标企业，具体企业名单如下：

证券代码	公司简称	证券代码	公司简称
000903.SZ	云内动力	000570.SZ	苏常柴 A



证券代码	公司简称	证券代码	公司简称
002480. SZ	新筑股份	601002. SH	晋亿实业
600841. SH	动力新科	600218. SH	全柴动力
600243. SH	青海华鼎	300185. SZ	通裕重工
002685. SZ	华东重机	603218. SH	日月股份
301368. SZ	丰立智能	002202. SZ	金风科技
688660. SH	电气风电	002896. SZ	中大力德
301032. SZ	新柴股份	301279. SZ	金道科技
000816. SZ	智慧农业	000880. SZ	潍柴重机
002347. SZ	泰尔股份	000837. SZ	秦川机床
002272. SZ	川润股份	300850. SZ	新强联
605100. SH	华丰股份	002472. SZ	双环传动
002523. SZ	天桥起重	300780. SZ	德恩精工

若在年度考核过程中，同行业对标企业主营业务出现重大变化，与公司主营业务不具有相关性和可比性，或出现其他偏离幅度过大的样本极值，则由公司董事会根据股东大会授权剔除或更换相关样本。

（二）激励对象个人层面考核

薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度进行综合考评打分。绩效评价结果(S)划分为4个等级。根据个人的绩效评价结果确定当年度的解除限售比例，个人当年实际解除限售额度=解除限售系数×个人当年解除限售额度，绩效评价中的特殊情况由董事会决定。具体见下表：

考评结果 (S)	A	B	C	D
解除限售系数	1.0		0.8	0

因激励对象个人层面绩效考核不达标导致当期解除限售的条件未成就的，对应的限制性股票不得解除限售且不得递延至下期解除限售，由公司回购注销。回购价格为授予价格。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本次股权激励计划中激励对象解除限售考核年度分别为2024年、2025年、2026年。

（二）考核次数

本次激励计划实施期间按照考核年度安排每年一次，个人层面绩效考核年度与公司层面业绩考核年度保持一致。



七、考核程序

- 1、公司及下属各单位按照管理权限，根据年度经营目标分解，分别确定各部门、各被考核对象的年度绩效目标，各部门、各被考核对象以此作为年度绩效考核的依据。
- 2、考核年度结束，公司组织相关部门对激励对象进行考核，考核主要采取个人自评、单位评价、公司审定等方式确定。
- 3、人力资源部负责对考核数据统一汇总、核查、分析，并形成考核报告，提交各审定机构审批。
- 4、公司董事会对薪酬与考核委员会提交的考核结果进行最终审核。

八、考核结果的反馈及应用

（一）考核结果反馈与申诉

- 1、被考核者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 5 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，可在接到考核通知的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。
- 3、考核结果作为限制性股票可解除限售的依据。

（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人力资源部归档保存，保存期限不少于 5 年。

九、附则

本办法由公司董事会负责制订、解释及修改，公司股东大会审议通过后生效。

杭州前进齿轮箱集团股份有限公司董事会
2024 年 4 月 12 日