

卧龙电气驱动集团股份有限公司

2021 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

卧龙电气驱动集团股份有限公司（以下简称“公司”、“卧龙电驱”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住董事、高级管理人员、核心技术/业务/管理人员，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，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，公司制订了《卧龙电气驱动集团股份有限公司 2021 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证公司本股权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、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

- （一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；
- （二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象关键工作业绩、工作能力和工作态度结合。

第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，具体包括公司（含子公司）董事、高级管理人员、核心技术/业务/管理人员，不包括卧龙电驱独立董事、监事和单独或合计持股 5% 以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或公司子公司签署劳动合同或聘用合同。

第四条 考核机构及执行机构

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责本次股权激励的组织、实施工作；

（二）公司人力行政部、董事会办公室组成考核小组负责具体考核工作。考核工作小组对薪酬委员会负责及报告工作；

（三）公司人力行政部、董事会办公室组成考核小组负责具体考核工作。考核工作小组对薪酬委员会负责及报告工作；

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的限制性股票及股票期权能否行权/解除限售将根据公司、各个事业群、激励对象三个层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面的业绩考核要求

本激励计划在 2021 年-2023 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权/解除限售条件之一。业绩考核目标如下表所示：

行权/解除限售安排		业绩考核目标
首次授予的股票 期权/限制性股票	第一个行权期/解除限售期	2021 年净利润不低于 10 亿元人民币
	第二个行权期/解除限售期	2022 年净利润不低于 12 亿元人民币
	第三个行权期/解除限售期	2023 年净利润不低于 14 亿元人民币
预留授予的股票	第一个行权期/解除限售期	2022 年净利润不低于 12 亿元人民币

期权/限制性股票	第二个行权期/解除限售期	2023 年净利润不低于 14 亿元人民币
----------	--------------	-----------------------

注：上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内，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可行权的股票期权均不得行权，公司注销激励对象股票期权当期可行权份额。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，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可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销。

（二）各个事业群层面考核要求

激励对象所在事业群需符合当年度事业群考核的规定。若激励对象不属于任何事业群，则按照全集团标准进行考核。对应年度该激励对象的事业群考核系数具体如下：

单位：万元

	2021 年	2022 年	2023 年
全集团	180,000	272,300	416,950
大型驱动事业群	65,000	93,100	131,550
工业驱动事业群	3,000	10,000	30,000
日用电机事业群	72,000	87,200	112,400
机械本部事业群	8,000	10,000	19,000

完成额度 (A)	A≥80%	80%>A>上一会计年度完成情况	其他情况
事业群考核系数 (M)	1	0.7	0.5

（三）激励对象个人层面的绩效考核要求

① 各级班子成员个人层面的绩效考核要求

绩效得分 (S)	S≥85分	70分≤S<85分	60分≤S<70分	S<60分
----------	-------	-----------	-----------	-------

个人考核系数 (N)	1	0.85	0.7	0
------------	---	------	-----	---

②其他干部员工个人层面的绩效考核要求

考核等级	A/B/C	D/E
个人考核系数 (N)	1	0

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象个人当年实际行权/解除限售额度 = 个人当年计划行权/解除限售额度 × 各个事业群层面考核系数 (M) × 个人层面考核系数 (N)。激励对象按照当年实际行权/解除限售额度行权。考核当年不得行权的股票期权，由公司统一注销。未能解除限售部分的限制性股票不可递延，由公司按授予价格回购注销

第六条 考核期间与次数

(一) 考核期间

激励对象每期股票期权行权或限制性股票解除限售的前一会计年度。

(二) 考核次数

实行年度考核，每年组织综合考核评价一次。

第七条 考核程序

公司人力资源部在薪酬委员会的指导下负责各激励对象各年度绩效考核、综合评价工作，人力资源部形成绩效考核报告报总经理审批通过后，报薪酬委员会审批确定激励对象考核结果。

第八条 考核结果管理

(一) 考核结果反馈及应用

1、考核结束后，薪酬委员会有权对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

2、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬委员会应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

3、如激励对象对考核结果有异议，可在接到考核结果通知的五个工作日内向薪酬委员会提出申诉，薪酬委员会在接到申诉之日起十个工作日内，可根据实际情况对其考核结果进行复核并根据复核结果做出最终决定，该决定即为激励对象最终考核结果。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案，考核结果作为保密资料归案保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核记录保存期 10 年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司董事会提名、薪酬与考核委员会统一销毁。

第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法中的有关条款如与公司内部绩效考核管理制度相关规定不一致的，以本办法为准。

（三）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案相冲突，由按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划执行。

（四）本办法经公司股东大会审议通过之日并自本股权激励计划生效后实施。

卧龙电气驱动集团股份有限公司董事会

2021 年 8 月 14 日