

武汉恒立工程钻具股份有限公司 2024 年股权激励计划实施考核管理办法

武汉恒立工程钻具股份有限公司（以下简称“公司”）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，吸引和留住公司核心员工，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，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《武汉恒立工程钻具股份有限公司 2024 年股权激励计划（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《武汉恒立工程钻具股份有限公司章程》（以下简称“《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本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）考核指标与公司发展战略、年度经营目标结合；与激励对象工作业绩、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，具体包括在公司（含分公司及控股子公司）任职的核心员工，不包括独立董事、监事和单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或公司实际控制人及其配偶、父母、子女。

本激励计划的激励对象中，核心员工的认定，应当由公司董事会提名，并向全体员工公示和征求意见，由监事会发表明确意见后，经股东大会审议批准。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时及在本激励计划的考核期内于公司（含分公司及控股子公司）任职并与公司（含分公司及控股子公司）签署劳动合同或聘用合同。

第四条 考核机构及执行机构

（一）公司董事会负责本次股权激励的组织、实施工作；

（二）公司总经办组成考核小组负责具体考核工作，负责向董事会报告工作；

（三）公司总经办、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，公司总经办负责具体实施考核工作；

（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

激励对象获授的权益能否解除限售将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面的业绩考核要求：

本激励计划授予限制性股票的解除限售考核年度为 2024-2025 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。以 2023 年扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润为基数，详情如下表所示：

解除限售期	考核年度	对应的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润增长率
-------	------	------------------------------

		目标值 (Am)	
第一个解除限售期	2024	15%	
第二个解除限售期	2025	30%	
考核指标		完成情况	公司层面解除限售比例 (X)
扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润增长率 (A)		$A \geq Am$	X=100%
		$A < Am$	X=0%

注：上述指标均以公司经审计的年度报告的合并报表数据为准，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。

若公司业绩水平未达到业绩考核目标条件的，激励对象的限制性股票全部不得解除限售，由公司授予价格回购注销。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司内部薪酬与考核的相关规定组织实施。激励对象的个人考核年度结果划分为“优秀”、“良好”、“合格”及“不合格”四档。在公司业绩目标条件达成的前提下，根据激励对象考核年度个人考核评价结果确定其解除限售比例，每档考核结果对应的解除限制性股票比例具体如下：

个人考核结果	优秀 A	良好 B	合格 C	不合格 D
限制性股票解除比例 (Y)	100%	100%	60%	0%

若激励对象考核年度个人绩效考核评价结果为“良好”以下，则激励对象不得解除限售的限制性股票，由公司授予价格回购注销。

第六条 考核程序

公司总经办在董事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，公司董事会负责考核结果的审核。

第七条 考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期限限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2024-2025 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接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。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与总经办沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会申诉，董事会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，总经办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、为保证绩效考核记录的有效性，绩效考核记录上不允许涂改，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。

(三) 本办法自股东大会审议通过之日并自本股权激励计划生效后实施。

武汉恒立工程钻具股份有限公司董事会

2024年10月16日