

证券代码：871245

证券简称：威博液压

公告编号：2024-049

## 江苏威博液压股份有限公司

### 2024年股权激励计划实施考核管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

为保证江苏威博液压股份有限公司（以下简称“公司”）2024年股权激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司任职的董事、高级管理人员及核心员工诚信勤勉地开展工作，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，公司按照收益与贡献对等原则，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《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》（以下简称“《证券法》”）、《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》（以下简称“《管理办法》”）《北京证券交易所股票上市规则（试行）》（以下简称“《上市规则》”）《北京证券交易所上市公司持续监管指引第3号——股权激励和员工持股计划》等相关法律、行政法规和规范性文件以及《江苏威博液压股份有限公司章程》的相关规定，公司拟定了《2024年股权激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”），拟向激励对象实施限制性股票激励计划。

为保证公司2024年股权激励计划（以下简称“本次激励计划”）的顺利实施，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》等有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》《激励计划（草案）》的规定，结合公司实际情况，制定公司《2024年股权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

#### 一、考核目的

建立、健全公司长期、有效的激励机制，保证公司本次激励计划执行的有效实施，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化；同时，充分调动公司核心团队的积极性，促进激励对象提高工作绩效，提升公司竞争力，确保公司发展战略和经营目

标的实现，从而实现股东利益的最大化。

## 二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高绩效管理水平，以实现公司的发展战略和经营目标。

## 三、考核范围

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象，包括但不限于具体包括在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、核心员工，不包括独立董事、监事。

本次激励计划的激励对象中，董事必须经公司股东大会选举，高级管理人员必须经公司董事会聘任，核心员工是指公司的核心技术人员或者核心业务人员，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以及在本次激励计划的考核期内在公司（含子公司）任职并与公司签署劳动合同或聘用协议。

## 四、考核机构

（一）董事会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部组成考核小组负责具体考核工作。考核工作小组对董事会负责及报告工作。

（三）公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关数据的收集和提供，对数据的真实性和可靠性负责，并接受公司内审部门监督；同时负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总、保存。

（四）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

董事会在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中，相关关联董事应予以回避。

## 五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划在2024年-2027年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到公司业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。

本激励计划授予的限制性股票的公司层面的业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
-------	--------

第一个解除限售期	公司需同时满足下列两个条件：（1）2024年度较2023年度营业收入增长率不低于15%；（2）2024年度较2023年度归属于上市公司股东的净利润增长率不低于15%。
第二个解除限售期	公司需同时满足下列两个条件：（1）2025年度较2024年度营业收入增长率不低于15%；（2）2025年度较2024年度归属于上市公司股东的净利润增长率不低于15%。
第三个解除限售期	公司需同时满足下列两个条件：（1）2026年度较2025年度营业收入增长率不低于15%；（2）2026年度较2025年度归属于上市公司股东的净利润增长率不低于15%。
第四个解除限售期	公司需同时满足下列两个条件：（1）2027年度较2026年度营业收入增长率不低于15%；（2）2027年度较2026年度归属于上市公司股东的净利润增长率不低于15%。

注：1、上述“营业收入”“净利润”指标以经会计师事务所审计的合并报表的营业收入、净利润数值，且“净利润”指标以剔除公司实施员工持股计划、股权激励计划产生的股份支付费用的净利润作为计算依据，下同。

2、上述业绩考核目标值不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺，下同。

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的，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票全部不得解除限售，由公司以授予价格加2.8%年利率（单利）回购注销。

## （二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，届时依照激励对象的考核结果确定其实际解除限售额度。个人层面解除限售比例与个人绩效考核结果对照关系如下表所示：

考评结果	合格	不合格
年度绩效得分（Y）	$Y \geq 70$	$Y < 70$
个人层面解除限售比例	100%	0%

在公司层面业绩考核达标的前提下，激励对象个人当年实际可解除限售额度=各期可解锁额度×解除限售比例。由于个人绩效考核结果不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格加2.8%年利率（单利）回购注销，不得递延至下期解除限售。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

本激励计划考核期间为2024-2027年四个会计年度。

### （二）考核次数

本激励计划考核年度为2024-2027年四个会计年度，每个会计年度考核一次。

## 七、考核程序

（一）公司人力资源、财务等相关部门在董事会的指导下负责具体的考核工作，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告并保存。

（二）公司人力资源、财务等相关部门将对激励对象的绩效考核报告提交董事会审议，并由其做出决议。

## 八、考核结果的管理

### （一）考核结果反馈与申诉

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五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，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可以在接到考核结果通知的五个工作日内，向董事会提出书面申诉，董事会需在十个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。对经董事会复核后确定的最终考核结果或等级，被考核对象不得再有异议。

3、考核结果将作为本次激励计划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，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案。

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、绩效考核结果作为保密资料归档保存，保存期限至少为五年，保存期结束后由人力资源部负责统一销毁。

## 九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

(三) 本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

江苏威博液压股份有限公司

董事会

2024年8月21日