

# 无锡江南奕帆电力传动科技股份有限公司

## 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

无锡江南奕帆电力传动科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励约束机制，吸引与留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性与创造性，提升团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将公司、股东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”或“激励计划”）。

为保证限制性股票激励计划的顺利推进及有序实施，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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、行政法规和规范性文件以及公司章程、限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司实际，特制定本办法。

### 一、考核目的

进一步完善公司企业法人治理结构，建立和完善公司长效激励约束机制，保证公司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，进而确保公司远期发展战略及经营目标的实现。

### 二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩情况进行评价，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，从而提高公司整体业绩规模，实现公司与全体股东利益的最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，即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

### 四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责领导和组织考核工作，并负责审核考核结果。

（二）公司行政人事部负责具体考核工作。行政人事部对薪酬委员会负责及

报告工作。

(三) 公司行政人事部、财务部等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。

(四) 公司董事会负责考核结果的最终审核。

## 五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划对应的考核年度为 2024-2025 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。对各考核年度的归属于母公司股东的扣除非经常性损益的净利润（且剔除股权激励的股份支付）进行考核，各年度业绩考核目标安排如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	2024 年净利润不低于 6,000 万元
第二个解除限售期	2025 年净利润不低于 7,500 万元或 2024 年-2025 年两年累计净利润不低于 13,500 万元

注：上述“净利润”指经审计的归属于母公司股东的扣除非经常性损益的净利润，并剔除股份支付费用的影响（下同）。

各考核年度依据当期业绩完成率（R），对应的公司层面解除限售比例如下：

业绩完成率（R）	R≥100%	90%≤R<100%	R<90%
公司层面系数	1	R	0

注1：2024年当期业绩完成率（R）指2024年净利润完成率

注2：2025年当期业绩完成率（R）指2025年净利润完成率或2024年-2025年两年累计净利润的完成率中的较高者

注3：净利润完成率=净利润实际值/净利润目标值

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。若公司未满足上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年计划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，不得递延至下期解除限售。

(二) 激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际解除限售的股份数量。届时根据下表确定激励对象的实际解除限售的股份数量，对应的可解除限售情况如下：

考核评级	A	B	C	D	E	F	G
个人层面系数	100%	90%	80%	70%	60%	50%	0

若公司层面业绩考核指标达标，激励对象个人当期实际解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的限制性股票数量×公司层面系数×个人层面系数。

激励对象当期计划解除限售的限制性股票因考核原因不能解除限售的，由公司按授予价格回购注销，不得递延至下期解除限售。

## 六、考核期间与次数

本次激励计划授予限制性股票的考核期间为 2024 年-2025 年两个会计年度，本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

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）年末由人力资源部门牵头，财务部门辅助，理清经营管理指标完成情况，作为对公司各分管领导、部门负责人的考核依据。

（三）岗位绩效考核以 KPI 考核为依据进行，考核结果经分管领导审核后交人力资源部门备案，并提交给董事会薪酬与考核委员会审议。

## 九、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉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。被考核对象对自己考核结果有异议的，可与人事行政部或证券投资部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 5 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，人事行政部需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，须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人事行政部负责统一销毁。

## 十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。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。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自 2024 年限制性股票激励计划生效后实施。

无锡江南奕帆电力传动科技股份有限公司董事会

2024 年 8 月 2 日