

浙江开创电气股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

浙江开创电气股份有限公司（以下简称“公司”）为保证 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”或“本计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司（含下属子公司，下同）的董事、高级管理人员和核心骨干员工（不包含独立董事和监事，也不包括合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女以及外籍员工）勤勉尽责地开展工作，保证公司业绩持续稳步增长，确保公司发展战略与经营目标的实现，现根据《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》（以下简称“《证券法》”）《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《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》等相关法律、法规、规范性文件及《浙江开创电气股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司的实际情况，制定考核管理办法。

一、考核目的

（一）进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，确保公司发展战略与经营目标的实现；

（二）建立和完善公司员工与所有者共享机制，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，促进各方共同关注公司的长远发展；

（三）吸引和保留优秀的管理人才和核心骨干，建立公司的人力资源优势，进一步激发公司创新活力，为公司的持续快速发展注入新的动力。

二、考核原则

公司以公正、公开、公平为原则，将严格以本考核管理办法对考核对象的业绩进行评价，并将本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，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本考核管理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，即公司董事会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，即公司的董事、高级管理人员和核心骨干员工（不包含独立董事和监事，也不包括合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女以及外籍员工）。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核考核管理办法规定的各项考核工作。

（二）公司人力资源中心、财务中心组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。

（三）人力资源中心、财务中心等相关部门负责个人绩效考核数据的归集和核实，并对相关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审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本计划授予的限制性股票，分年度进行绩效考核并归属，以达到绩效考核目标作为激励对象的归属条件，具体如下所示：

1、首次授予的限制性股票

本激励计划首次授予的限制性股票的归属考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	营业收入（A，亿元）		净利润（B，万元）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个归属期	2024 年	7.35	6.67	6,400	5,800

第二个归属期	2025 年	11.40	9.66	9,900	8,400
第三个归属期	2026 年	18.48	13.63	16,100	11,900

考核指标	实际完成情况	完成度对应系数 (X1, X2)
营业收入 (A)	$A \geq A_m$	X1=100%
	$A_n \leq A < A_m$	X1=60%
	$A < A_n$	X1=0
净利润 (B)	$B \geq B_m$	X2=100%
	$B_n \leq B < B_m$	X2=60%
	$B < B_n$	X2=0
公司层面归属比例	X=MIN (X1, X2)	

注：1、上述营业收入指标以经审计的合并报表的营业收入的数值作为计算依据，下同。

2、上述净利润指标指经审计的归属于上市公司股东的净利润，且剔除本激励计划考核期内因实施股权激励计划或员工持股计划等产生的股份支付费用影响，下同。

3、上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺，下同。

2、预留部分限制性股票

若预留部分限制性股票在 2024 年第三季度报告公布前授予，则预留部分业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留限制性股票在 2024 年第三季度报告公布后授予，则预留部分考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标安排如下所示：

归属期	考核年度	营业收入 (A, 亿元)		净利润 (B, 万元)	
		目标 (A _m)	触发值 (A _n)	目标值 (B _m)	触发值 (B _n)
第一个归属期	2025 年	11.40	9.66	9,900	8,400
第二个归属期	2026 年	18.48	13.63	16,100	11,900

考核指标	实际完成情况	完成度对应系数 (X1, X2)
营业收入 (A)	$A \geq A_m$	X1=100%
	$A_n \leq A < A_m$	X1=60%
	$A < A_n$	X1=0
净利润 (B)	$B \geq B_m$	X2=100%
	$B_n \leq B < B_m$	X2=60%
	$B < B_n$	X2=0
公司层面归属比例	$X = \text{MIN}(X1, X2)$	

归属期内，公司根据上述业绩考核要求，在满足公司业绩考核目标的情况下，为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若公司未满足上述业绩指标，激励对象当期未能归属部分的限制性股票不得归属或递延至下期归属，公司将按本激励计划规定作废失效。

（二）激励对象对应经营单元的考核要求

在本激励计划执行期间，业务单元的业绩考核按照上述归属期，以年度设定业绩考核目标，业绩考核内容、方法、目标由公司按年度决定。激励对象当年实际可归属的权益与其所属业务单元上一年度的业绩考核挂钩，根据各业务单元的业绩完成情况设置不同的业务单元层面的归属比例，具体业绩考核要求按照公司与各业务单元签署的《目标责任书》执行。业务单元的划分由公司决定，业务单元内的激励对象是指考核年度结束时在该业务单元任职工作的激励对象。

（三）激励对象个人层面的绩效考核要求

所有激励对象的个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核结果分为“A”“B”“C”“D”“E及以下”五个等级，对应的可归属情况如下：

考核结果	A	B	C	D	E 及以下
------	---	---	---	---	-------

个人层面归属比例	100%	80%	60%	50%	0%
----------	------	-----	-----	-----	----

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的股票数量×公司层面归属比例×业务单元层面归属比例×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

六、考核期间与次数

本次股权激励计划首次授予的限制性股票及在 2024 年第三季度报告公布前授予的预留限制性股票的考核期间为 2024-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，2024 年第三季度报告公布后授予的预留限制性股票的考核期间为 2025-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源中心、财务中心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。

八、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，薪酬与考核委员会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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在收到考核结果后 5 个工作日内与人力资源中心沟通解决。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 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由董事会办公室作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期 3 年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由董事会办公室统一销毁。

九、附则

（一）考核管理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。

浙江开创电气股份有限公司董事会

2024 年 9 月 10 日