

证券代码：836719

证券简称：万威制造

主办券商：国金证券

## 西安万威机械制造股份有限公司 2023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，没有虚假记载、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。

为保证西安万威机械制造股份有限公司（以下简称公司）2023年股权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、高级管理人员、核心员工诚信勤勉的开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》等有关法律、法规以及《公司章程》的规定，特制定本办法。

### 一、考核目的

进一步完善公司的经营管理，建立和完善公司激励约束机制，保证公司2023年股权激励计划（以下简称股权激励计划）的顺利实施，并发挥股权激励的良性作用，充分调动公司董事、高级管理人员及核心员工的积极性，进而确保公司发展战略和经营目标的实现，为本公司股权激励计划执行中的解除限售等环节提供考核依据。

### 二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平、客观的原则，严格按照本办法和考核对象的具体工作情况进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司管理绩效和整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、核心员工。

### 四、考核机构

公司董事会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

## 五、考核指标及标准

### （一）公司层面业绩考核要求

考核年度 2023 年-2025 年 3 个会计年度，分 3 个考核期，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

序号	挂牌公司业绩指标
1	2023 年度营业收入不低于 12,000 万元
2	2024 年度营业收入不低于 15,600 万元
3	2025 年度营业收入不低于 20,280 万元

注 1：公司业绩指标对本激励计划所有激励对象均适用。

注 2：下同，上述指标均以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准。

注 3：上述业绩指标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

### （二）个人业绩指标

本次股权激励对象包括董事、高级管理人员及核心员工，均存在个人业绩指标。激励对象的个人层面绩效考核与评价按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的绩效评价得分确定其实际解除限售的股份数量。届时根据以下绩效评价表中对应的个人绩效评价得分确定激励对象的实际解除限售的股份数量：

个人绩效评价得分 (S)	$S \geq 70$	$S < 70$
个人层面解除限售比例 (Y)	S%	0

### （三）激励对象个人当期实际解除限售额度

1、公司未达到公司层面业绩考核要求的，所有激励对象对应当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

2、公司满足公司层面业绩考核目标的，激励对象实际可解除限售的限制性股票数量=当期可解除限售的限制性股票数量×当期个人层面解除限售比例 (Y)。

3、激励对象已获授未解除限售的限制性股票，按照本激励计划回购、注销程序处理。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

根据激励对象限制性股票解除限售安排进行考核，考核期间为 2023 年-2025 年 3

个会计年度。

## （二）考核次数

本激励计划实施期间每个会计年度考核一次，共考核 3 次。

## 七、考核程序

公司行政人力资源部门在董事会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上汇总激励对象的考核材料并上报董事会。

公司采取岗位相关人员评定以及行政人力资源部考核评定相结合的方法对考核对象进行综合考评。

1、根据公司股权激励年度经营目标分别确定各经营部门、被考核对象的分年度业绩目标，以此作为年度绩效考核依据。因实际情况变化或工作需要需调整上述目标时，须经公司有权部门批准。

2、公司行政人力资源部、财务管理部等相关部门在董事会的指导下开展具体的考核工作，负责考核数据的收集和整理、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评估初步意见。

3、董事会审议激励对象的考核结果。

## 八、考核结果的反馈及应用

考核对象有权了解自己的考核结果，行政人力资源部应在考核工作结束后 20 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与行政人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向总经理申诉，总经理需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果的意见。

行政人力资源部汇总所有考核对象最终考核结果或相关意见，一并提交董事会审议。

## 九、考核结果归档

1、考核结束后，公司行政人力资源部门须保留绩效考核所有考核记录，保存期限为三年。

2、为保证股权激励的有效性，考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，需行政人力资源部门重新提交修订后的考核材料上报给董事会。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存。

## 十、附则

---

本办法由董事会负责制订、解释及修改，经股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

西安万威机械制造股份有限公司

董 事 会

2023年3月22日