

徐工集团工程机械股份有限公司

2025 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证徐工集团工程机械股份有限公司（以下简称“公司”）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，激励公司核心员工诚信勤勉地开展工作，保障公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

一、考核目的

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，保证股权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，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

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，从而提高管理绩效，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 2025 年股票与期权限制性股票激励计划（以下简称“本计划”）所确定的所有激励对象，包括公司（含分公司及子公司）任职的公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术及业务人员。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员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、绩效考评评价指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

本计划授予的股票期权及限制性股票，在 2025-2028 年的四个会计年度中，分年度进行业绩考核并行权/解除限售，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权/解除限售条件。

（1）本计划首次及预留授予的股票期权行权/限制性股票解除限售业绩考核如下表所示：

行权/解除限售期	业绩考核目标
首次授予的股票期权/限制性股票第一个行权/解除限售期	① 2025年度净资产收益率不低于10%，且不低于同行业平均水平或对标企业75分位水平； ② 2025年度净利润不低于65亿元，且不低于同行业平均水平或对标企业75分位水平； ③ 2025年度经营活动现金流净额不低于55亿元。
首次授予的股票期权/限制性股票第二个行权/解除限售期及预留授予的股票期权/限制性股票第一个行权/解除限售期	① 2026年度净资产收益率不低于11%，且不低于同行业平均水平或对标企业75分位水平； ② 2026年度净利润不低于75亿元，且不低于同行业平均水平或对标企业75分位水平；或2025-2026年净利润累计值不低于140亿元，且不低于同行业平均水平或对标企业75分位水平； ③ 2026年度经营活动现金流量净额不低于65亿元。
首次授予的股票期权/限制性股票第三个行权/解除限售期及预留授予的股票期权/限制性股票第二个行权/解除限售期	① 2027年度净资产收益率不低于12%，且不低于同行业平均水平或对标企业75分位水平； ② 2027年度净利润不低于100亿元，且不低于同行业平均水平或对标企业75分位水平；或2025-2027年净利润累计值不低于240亿元，且不低于同行业平均水平或对标企业75分位水平； ③ 2027年度经营活动现金流量净额不低于90亿元。
预留授予的股票期权/限制性股票第三个行权/解除限售期	① 2028年度净资产收益率不低于14%，且不低于同行业平均水平或对标企业75分位水平； ② 2028年度净利润不低于120亿元，且不低于同行业平均水平或对标企业75分位水平；或2025-2028年净利润累计值不低于360亿元，且不低于同行业平均水平或对标企业75分位水平； ③ 2028年度经营活动现金流量净额不低于120亿元。

注：① 上述“净利润”及“净资产收益率”均以经审计的归属于上市公司股东的净利润作为计算依据；

② 激励计划有效期内，若公司因实施非公开发行股票进行融资、发行股份收购资产、可转债转股，则新增加的净资产不列入考核期计算范围。

（2）业绩考核的对标企业选取

按照Wind四级行业分类标准，徐工机械属于“建筑机械与重型卡车”，从中选取与徐工机械主营业务及规模具有可比性的A股上市公司作为对标企业。18家对标企业名单具体如下：

证券代码	证券简称	证券代码	证券简称
000157. SZ	中联重科	600320. SH	振华重工
000528. SZ	柳工	600761. SH	安徽合力
000680. SZ	山推股份	600815. SH	厦工股份
002097. SZ	山河智能	600984. SH	建设机械
002483. SZ	润邦股份	603280. SH	南方路机
002523. SZ	天桥起重	603338. SH	浙江鼎力

600031. SH	三一重工	603611. SH	诺力股份
600169. SH	太原重工	603966. SH	法兰泰克
600262. SH	北方股份	688425. SH	铁建重工

若年度考核过程中，公司或对标企业所属行业分类发生变化，对标企业出现退市或主营业务收入、利润结构发生重大变化以致与公司产品和业务不具有相关性，或出现其他偏离幅度过大的样本极值等情况时，由公司董事会根据实际情况剔除或更换样本。

2、激励对象个人层面绩效考核

激励对象个人绩效考核按照公司《徐工机械股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》分年进行，绩效评价结果划分为“合格”、“不合格”两个等级。根据个人的绩效评价结果确定当年度的行权/解除限售比例及数量，个人当年实际行权/解除限售额度=行权/解除限售系数×个人当年计划行权/解除限售额度。具体见下表：

考评结果 (S)	合格	不合格
行权/解除限售系数	100%	0

因公司层面业绩考核或个人层面绩效考核导致当期行权未成就的，对应的股票期权不得递延至下期行权，由公司注销；因公司层面业绩考核或个人层面绩效考核导致当期解除限售条件未成就的，对应的限制性股票不得递延至下期解除限售，由公司按照授予价格与回购时股票市场价格孰低值回购。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象获授股票期权/限制性股票的解除限售考核年度分别为 2025 年、2026 年、2027 年及 2028 年。

（二）考核次数

本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

公司全球人力资源管理中心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提交董事会薪酬与考核委员会。董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的行权/解除限售

资格及数量。

八、考核结果的反馈及应用

（一）考核结果反馈与申诉

1、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结果认定后的 5 个工作日内向被考核者通知考核结果。

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，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。

3、考核结果作为股票期权/限制性股票可行权/解除限售的主要依据。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料由公司全球人力资源管理中心归档保存，保存期限不少于 5 年。

九、附则

本办法由公司董事会负责制订、解释及修改，公司股东大会审议通过后生效。

徐工集团工程机械股份有限公司

董 事 会

2025 年 9 月 3 日