

# 青岛伟隆阀门股份有限公司

## 2018 年限制性股票激励计划

### 实施考核管理办法（修订稿）

为保证青岛伟隆阀门股份有限公司(以下简称“公司”)2018 年限制性股票激励计划(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(含控股子公司)的董事、高级管理人员、核心管理人员及核心骨干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,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》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等的规定,结合公司实际情况,特制订本办法。

#### **第一条 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,保证公司本计划的顺利实施,并在最大程度上发挥本次股权激励计划的作用,进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

#### **第二条 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,以确保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,实现公司与全体股东利益最大化。

#### **第三条 考核范围**

本办法适用于本计划所确定的所有激励对象,包括但不限于公司高级管理人员、中层管理人员、核心技术(业务)人员及及董事会认为应当激励的其他人员。

#### **第四条 考核机构**

公司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，公司各级人力资源部门负责具体考核实施工作。

## 第五条 考核指标

### （一）公司层面业绩考核要求

本计划授予的限制性股票解除限售考核年度为 2018-2020 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到绩效考核目标作为解除限售条件。授予的限制性股票各年度业绩考核目标中 2020 年度修订如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
限制性股票第一个解除限售期	以2015年-2017年营业收入的平均值为基数，2018年营业收入增长率不低于10%；或以2015年-2017年净利润的平均值为基数，2018年净利润增长率不低于10%。
限制性股票第二个解除限售期	以2015年-2017年营业收入的平均值为基数，2019年营业收入增长率不低于20%；或以2015年-2017年净利润的平均值为基数，2019年净利润增长率不低于20%。
限制性股票第三个解除限售期	以2015年-2017年营业收入的平均值为基数，或以2015年-2017年净利润的平均值为基数： 1、2020年营业收入增长率不低于 <b>30%</b> ，或2020年净利润增长率不低于 <b>30%</b> ；则 <b>100%</b> 解除当期限售股份。 2、2020年营业收入增长率不低于 <b>20%</b> ，或2020年净利润增长率不低于 <b>20%</b> ；则 <b>80%</b> 解除当期限售股份。 3、2020年营业收入增长率不低于 <b>10%</b> ，或2020年净利润增长率不低于 <b>10%</b> ；则 <b>60%</b> 解除当期限售股份。

注：“净利润”指归属于上市公司股东的净利润。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年已获授的限制性股票均不得解除限售，由公司以授予价格回购注销。

### （二）个人层面绩效考核要求

激励对象只有在上一年度公司达到上述公司业绩考核目标以及个人岗位绩效考核达标的前提下，才可解锁。具体解锁比例依据激励对象个人绩效考核结果确定。

激励对象个人绩效考评结果按照 A（优秀）、B（良好）、C（合格）和 D（不合格）四个考核等级进行归类，各考核等级对应的考核分数和可解锁比例如下：

考核等级	A（优秀）	B（良好）	C（合格）	D（不合格）
考核分数	分数 $\geq$ 100	100 $>$ 分数 $\geq$ 90	90 $>$ 分数 $\geq$ 80	分数 $<$ 80
可解锁比例	1.0	1.0	1.0	0

## 第六条考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象申请解除限制性股票限售的前一会计年度。

### （二）考核次数

股权激励计划的考核年度为 2018-2020 年三个会计年度,每年度考核一次。

## 第七条解除限售

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告,确定被激励对象是否符合解除限售条件及其当年实际解除限售的限制性股票数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

## 第八条考核程序

公司人力资源部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。

## 第九条考核结果管理

### （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,董事会薪酬与考核委员会应当在考核工作结束后 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,可在接到考核结果通知的5个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉,董事会薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核,并根据复核结果对考核结果进行修正。

## (二) 考核结果归档

- 1、考核结束后,人力资源部需保留绩效考核所有考核记录,作为保密资料归档并由董事会办公室保存。
- 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董事会办公室负责统一销毁。

## 第十条附则

(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公司2018年限制性股票激励计划生效后实施。

青岛伟隆阀门股份有限公司

董事会

2020年11月27日