

青岛伟隆阀门股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划

实施考核管理办法

为保证青岛伟隆阀门股份有限公司(以下简称“公司”)2021 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2021-2023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如下表所示：

1、首次授予限制性股票的各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
首次授予限制性股票第一个解除限售期	以2020年营业收入为基数，2021年营业收入增长率不低于10%；同时以2020年净利润为基数，2021年净利润增长率不低于5%。公司层面具体解除限售比例参见本节第3条计算。
首次授予限制性股票第二个解除限售期	以2020年营业收入为基数，2022年营业收入增长率不低于15%；同时以2020年净利润为基数，2022年净利润增长率不低于10%。公司层面具体解除限售比例参见本节第3条计算。
首次授予限制性股票第三个解除限售期	以2020年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于20%；同时以2020年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于15%。公司层面具体解除限售比例参见本节第3条计算。

注：“净利润”指归属于上市公司股东的净利润。

2、预留授予限制性股票的各年度业绩考核目标如下表所示：

预留部分将于2022年授予，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
预留授予限制性股票第一个解除限售期	以2020年营业收入为基数，2022年营业收入增长率不低于15%；同时以2020年净利润为基数，2022年净利润增长率不低于10%。公司层面具体解除限售比例参见本节第3条计算。
预留授予限制性股票第二个解除限售期	以2020年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于20%；同时以2020年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于15%。公司层面具体解除限售比例参见本节第3条计算。

3、本次激励计划首次授予限制性股票和预留授予限制性股票公司层面设置了营业收入和净利润两个业绩目标。其中按照营业收入（S1）占比40%、净利润（S2）占比60%的比例加权计算作为考核指标S，即 $S=S1+S2$ 。

营业收入考核指标 $S_1 = \text{当年实现值} / \text{考核指标值} * 40\%$ ，（注： S_1 最大值等于0.4）

净利润考核指标 $S_2 = \text{当年实现值} / \text{考核指标值} * 60\%$ ，（注： S_2 最大值等于0.6）

公司层面按照当年实现的考核指标 S 值确定解除限售比例，确定标准如下：

上年度考核结果	$S=1$	$0.9 \leq S < 1$	$0.8 \leq S < 0.9$	$S < 0.8$
可解除限售比例	100%	90%	80%	0

限制性股票的解除限售条件达成，则激励对象可按照本激励计划规定比例解除限售。若公司未达到上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

（二）个人层面业绩考核要求

激励对象个人层面的考核参照公司现行薪酬与绩效考核的相关规定组织实施，每年度对激励对象个人业绩达标结果进行综合考核评定。具体标准如下：

考核等级	A（优秀）	B（良好）	C（合格）	D（不合格）
上年度考核结果	$95 \leq X$	$85 \leq X < 95$	$75 \leq X < 85$	$X < 75$
可解除限售比例	100%	90%	80%	0

在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度个人绩效考核结果达到合格及以上，则激励对象个人当期实际行使权益数量=个人当期计划行使权益数量×公司层面行使权益比例×业务单元层面行使权益比例×个人层面行使权益比例。

若激励对象上一年度的考核结果为不合格，该激励对象当年度所对应的已获授但尚未解除限售的限制性股票不可解除限售，由公司按授予价格回购注销。

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2021-2023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 2021 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

2021 年 9 月 28 日