

浙江泰福泵业股份有限公司

2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法

浙江泰福泵业股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励与约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，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，使各方共同关注公司的长远发展，确保实现公司发展战略和经营目标，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，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》（以下简称“《监管指南第1号》”）等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定了2024年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）。

为保证激励计划的顺利实施，根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》、公司激励计划的相关规定，并结合公司实际情况，制定本考核办法。

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，保证公司本次激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥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。

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

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象，包括公司公告本激励计划时

在本公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员和核心技术（业务）骨干人员。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作；

（二）公司证券部、人力资源部、财务部等相关部门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及报告工作。

（三）公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和准确性负责；

（四）公司董事会负责考核结果的审批。

五、业绩及绩效考核评价指标、评价标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的权益考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。以公司 2022-2023 年两年营业收入或 EBITDA 均值为业绩基数，对各考核年度营业收入或 EBITDA 值定比业绩基数的增长率进行考核，根据各考核年度业绩指标的完成情况确定公司层面解除限售/归属条件是否达成，首次授予权益的各年度业绩考核目标及解除限售/归属比例的安排如下表所示：

解除限售期/ 归属期	考核年度	业绩考核目标	可解除限售/ 归属数量占获授权 益数量的比例
第一个解除 限售/归属期	2024 年	公司需满足下列两个条件之一： （1）以 2022-2023 年两年营业收入均值为基数， 2024 年营业收入增长率不低于 30%； （2）以 2022-2023 年两年 EBITDA 均值为基数， 2024 年 EBITDA 增长率不低于 10%。	40%
第二个解除 限售/归属期	2025 年	公司需满足下列两个条件之一： （1）以 2022-2023 年两年营业收入均值为基数， 2025 年营业收入增长率不低于 45%； （2）以 2022-2023 年两年 EBITDA 均值为基数， 2025 年 EBITDA 增长率不低于 15%。	30%
第三个解除 限售/归属期	2026 年	公司需满足下列两个条件之一： （1）以 2022-2023 年两年营业收入均值为基数， 2026 年营业收入增长率不低于 70%；	30%

		(2) 以 2022-2023 年两年 EBITDA 均值为基数，2026 年 EBITDA 增长率不低于 20%。	
--	--	--	--

注：①“营业收入”和“EBITDA”口径均以经会计师事务所经审计的合并报表为准，下同。

②“EBITDA”（息税折旧摊销前利润）为扣除所得税、利息支出、折旧与摊销前的净利润，且剔除公司及子公司有效期内本激励计划及其他激励计划实施的会计处理对公司损益影响后的数值作为计算依据，并且在本次股权激励有效期内实施可转债等事项的费用对净利润的影响不计入该考核指标的核算，下同。

若预留部分第一类限制性股票在 2024 年第三季度报告披露前授出，则相应各年度业绩考核目标与首次授予保持一致；若预留部分第一类限制性股票在 2024 年第三季度报告披露后授出，则相应公司层面考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，各年度业绩考核目标及解除限售/归属比例的安排如下表所示：

解除限售期/归属期	考核年度	业绩考核目标	可解除限售/归属数量占获授权益数量的比例
第一个解除限售/归属期	2025 年	公司需满足下列两个条件之一： (1) 以 2022-2023 年两年营业收入均值为基数，2025 年营业收入增长率不低于 45%； (2) 以 2022-2023 年两年 EBITDA 均值为基数，2025 年 EBITDA 增长率不低于 15%。	50%
第二个解除限售/归属期	2026 年	公司需满足下列两个条件之一： (1) 以 2022-2023 年两年营业收入均值为基数，2026 年营业收入增长率不低于 70%； (2) 以 2022-2023 年两年 EBITDA 均值为基数，2026 年 EBITDA 增长率不低于 20%。	50%

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计划解除限售/归属的权益不得解除限售/归属，第一类限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和；第二类限制性股票取消归属，按作废失效处理。

(二) 事业部层面业绩考核要求

事业部层面的业绩考核要求仅针对事业部所属激励对象，其他非事业部的激励对象无该层面的业绩考核要求。事业部所属激励对象当期实际可解除限售的第一类限制性股票数量，需与其所属事业部上一年度的业绩考核指标完成情况挂钩，根据各事业部层面的业绩完成情况设置不同的解除限售比例（M），具体业绩考核要求按照公司与各事业部激励对象签署的相关规章或协议执行。

(三) 个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司制定的版本考核管理办法及公司内部现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际

解除限售额度。激励对象的个人考核结果（S）分为四个档次分别对应不同的标准系数及解除限售比例，具体如下表所示：

考评结果（S）	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 60$	$S < 60$
评价标准	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
个人解除限售/归属比例	100%	100%	80%	0%

若公司满足公司层面业绩考核要求，则激励对象个人当年实际可解除限售数量=个人当年计划解除限售数量×公司层面解除限售比例×事业部层面解除限售比例×个人层面解除限售比例。

激励对象当期计划解除限售/归属的限制性股票因考核原因不能解除限售/归属或不能完全解除限售/归属的，第一类限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和；第二类限制性股票作废失效，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象申请限制性股票解除限售/归属的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每年度考核一次。

七、解除限售/归属

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售/归属资格及数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票解除限售/归属的依据。

八、考核程序

公司证券部、人力资源部、财务部等相关部门在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薪酬与考核委员会。

九、考核结果反馈及应用

在限制性股票考核期内，考核对象各期可申请解除限售/归属的限制性股票

数量由公司业绩考核结果、事业部层面考核结果、个人绩效考核结果共同确定，未达到解除限售/归属条件或未及时申请解除限售的限制性股票由公司按照约定价格回购注销或作废。

十、考核结果归档

(一) 考核结束后，人力资源部须保留绩效考核所有考核记录。

(二) 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。

(三) 绩效考核结果应作为保密资料归档保存，该计划结束五年后人力资源部等相关部门负责统一销毁。

十一、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本激励计划生效后实施。

浙江泰福泵业股份有限公司

董事会

2024年3月1日