

浙江万得凯流体设备科技股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

浙江万得凯流体设备科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员和核心骨干人员的积极性，有效地将股东、公司和核心团队个人三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“限制性股票激励计划”或“激励计划”）。

为保证限制性股票激励计划的顺利推进及有序实施，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》《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》等有关法律、行政法规和规范性文件以及公司章程、限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司实际，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司现代企业法人治理结构，建立和完善公司长效激励约束机制，保证公司限制性股票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，进而确保公司远期发展战略及经营目标的实现。

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情况进行评价，以实现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规模，实现公司与全体股东利益的最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，即薪酬与

考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象,包括公司(含控股子公司)董事、高级管理人员及核心业务或技术骨干人员。

四、考核机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会接受董事会的授权,负责领导和审核对激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源部、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并报告工作。

(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可靠性负责。

(四) 公司董事会负责考核结果的最终审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为2024年至2027年四个会计年度,分年度对公司财务业绩指标进行考核,以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一,根据考核指标每年对应的完成情况核算公司层面归属比例。

本激励计划首次授予限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示:

归属安排	对应考核年度	业绩考核指标	
		以公司2023年营业收入为基数,对应考核年度营业收入增长率的目标值(A)	以公司2023年净利润为基数,对应考核年度净利润增长率的目标值(B)
第一个归属期	2024年	40%	30%
第二个归属期	2025年	70%	50%
第三个归属期	2026年	90%	60%
第四个归属期	2027年	120%	80%

注:上述指标均以公司年度审计报告所载公司合并报表数据为准,其中净利润指经审计的归属于上市公司股东的净利润,并剔除本激励计划考核期内公司实施股权激励计划及员工持股计划等激励事项产生的股份支付费用的影响之后的数值作为计算依据。

若预留部分限制性股票在2025年授予,则预留部分业绩考核目标如下表所示:

归属安排	对应考核年度	业绩考核指标	
		以公司2023年营业收入为基数，对应考核年度营业收入增长率的目标值（A）	以公司2023年净利润为基数，对应考核年度净利润增长率的目标值（B）
第一个归属期	2025年	70%	50%
第二个归属期	2026年	90%	60%
第三个归属期	2027年	120%	80%

公司考核年度营业收入增长率为实际为a，净利润增长率为实际为b。公司层面业绩考核与公司层面归属比例的关系如下表所示：

公司层面业绩考核	公司层面归属比例
$a \geq A$ 或 $b \geq B$	100%
$a < A$ 且 $b < B$	0%

（二）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内部绩效考核相关制度实施，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其归属比例，激励对象绩效考核结果划分为“优秀”、“良好”、“合格”、“不合格”四个等级，个人的考评结果及个人层面归属比例如下：

考核结果	个人层面归属比例
优秀	100%
良好	80%
合格	60%
不合格	0%

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

本激励计划首次授予限制性股票的考核期间为 2024-2027 年 4 个会计年度，若预留部分限制性股票在 2025 年授予，则预留授予部分限制性股票的考核期间为 2025-2027 年 3 个会计年度。公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部、财务部等相关部门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。

八、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，董事会薪酬考核委员会应在考核工作结束后 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，可在收到考核结果后的 5 个工作日内与人力资源部、财务部等相关部门沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可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，证券事务办公室、人力资源部需保留绩效考核所有考核记录。

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证券事务办公室、人力资源部负责统一销毁。

九、附则

（一）本办法由公司董事会负责制订、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 2024 年限制性股票激励计划生效后实施。

浙江万得凯流体设备科技股份有限公司董事会

2024 年 8 月 29 日