

# 浙江力诺流体控制科技股份有限公司

## 2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

浙江力诺流体控制科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司治理结构，建立健全公司长效激励约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员、核心骨干人员的积极性和创造性，有效地将公司、股东和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同确保公司发展战略和经营目标的实现。在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等原则，公司制定了《浙江力诺流体控制科技股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划(草案)》(以下简称“股权激励计划”、“本激励计划”或“本计划”)。

为保证股权激励计划的顺利实施，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（2020 年 12 月修订）》、《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、法规和规范性文件，以及《公司章程》、本限制性股票激励计划的相关规定，结合公司的实际情况，特制定本办法。

### 第一条 考核目的

本管理办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划的具体目标，科学化、规范化、制度化管理激励对象，确保公司股权激励计划的各项业绩指标顺利实现。同时，引导激励对象提升工作能力、工作绩效，为本次激励计划的执行梳理公平、客观、全面的评价依据。

### 第二条 考核原则

- （一）坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法考核评估激励对象。
- （二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标相结合，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，包括公司董事、高级管理人员、核心骨干人员及董事会认为需要激励的其他人员。

#### 第四条 考核机构和执行机构

(一) 公司董事会负责制定与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源部负责具体实施考核工作，负责向薪酬委员会报告工作。

(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) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

#### 第五条 考核指标及标准

(一) 归属安排

本激励计划首次及预留授予的限制性股票的归属安排具体如下：

归属安排	归属时间	归属比例
首次/预留授予的限制性股票第一个归属期	自相应授予日起 12 个月后的首个交易日起至相应授予日起 24 个月内的最后一个交易日止	35%
首次/预留授予的限制性股票第二个归属期	自相应授予日起 24 个月后的首个交易日起至相应授予日起 36 个月内的最后一个交易日止	35%
首次/预留授予的限制性股票第三个归属期	自相应授予日起 36 个月后的首个交易日起至相应授予日起 48 个月内的最后一个交易日止	30%

激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积金转增股本、派发股票红利、股票拆细、配股而增加的权益同时受归属条件约束，且归属前不得转让、质押、抵押、担保或偿还债务等。届时，若相应部分的限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的权益同样不得归属。

各归属期内，满足归属条件的限制性股票，可由公司办理归属登记；未满足归属条件的限制性股票或激励对象未申请归属的限制性股票取消归属，并作废失效，不得递延。

(二) 满足公司层面业绩考核要求

本激励计划在 2022-2024 年会计年度中,分年度对公司的业绩指标进行考核,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。各年度业绩考核目标如下表所示:

归属安排	对应考核年度	公司业绩考核安排
首次/预留授予的限制性股票第一个归属期	2022 年度	公司需满足下列两个条件之一: 1、以 2021 年营业收入为基数, 2022 年营业收入增长率不低于 10%; 2、以 2021 年净利润为基数, 2022 年净利润增长率不低于 10%。
首次/预留授予的限制性股票第二个归属期	2023 年度	公司需满足下列两个条件之一: 1、以 2021 年营业收入为基数, 2023 年营业收入增长率不低于 20%; 2、以 2021 年净利润为基数, 2023 年净利润增长率不低于 20%。
首次/预留授予的限制性股票第三个归属期	2024 年度	公司需满足下列两个条件之一: 1、以 2021 年营业收入为基数, 2024 年营业收入增长率不低于 40%; 2、以 2021 年净利润为基数, 2024 年净利润增长率不低于 40%。

注: 1、上述“营业收入”以经注册会计师审计的合并报表数据为准;

2、上述“净利润”、“净利润增长率”指标均指经审计的归属于上市公司股东的净利润,其中,“净利润增长率”指标以剔除本激励计划考核期内股份支付费用影响的数值作为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的,相应归属期内,激励对象当期计划归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

#### (五) 满足个人层面绩效考核要求

所有激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行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归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C、D 四个档次,届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属系数确定激励对象的实际归属的股份数量:

考核结果	A	B	C	D
个人层面归属系数 (N)	100%	80%	60%	0%

在公司业绩各考核年度对应考核目标完成的前提下,激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当期目标归属的股数×个人层面归属系数(N)。若激励对象当期的个人层面归属系数未达 1.0 的,则当期剩余不满足归属条件的股份数

应当取消归属，并作废失效，不可递延至下一年度。若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

## **第六条 考核年度与次数**

本计划考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

## **第七条 考核程序**

公司人力资源部在薪酬与考核委员会的指导下负责具体考核工作，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。

## **第八条 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，人力资源部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，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，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。对经董事会薪酬与考核委员会复核后确定的最终考核结果或等级，被考核对象不得再有异议。

### **（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。
- 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，须相关当事人签字。
- 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人力资源部负责统一销毁。

## 第九条 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 2022 年限制性股票激励计划生效后实施。

浙江力诺流体控制科技股份有限公司董事会

2022 年 09 月 16 日