

浙江金沃精工股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

(2024 年 9 月)

浙江金沃精工股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司长效激励机制，吸引和留住更多优秀人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队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，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，公司制定了《浙江金沃精工股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证本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（2024 年修订）》《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（2024 年修订）》等有关法律、法规、规范性文件和《浙江金沃精工股份有限公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订《浙江金沃精工股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

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，保证本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥本激励计划的激励作用，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，严格按照本办法和激励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

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象,包括公司核心技术(业务)人员(含外籍员工)以及董事会认为需要激励的其他员工,不包括董事(含独立董事)、监事、高级管理人员及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

四、考核机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会负责本激励计划的组织、实施工作;

(二) 公司企管部负责具体实施考核工作,企管部对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作;

(三) 公司企管部、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审核。

五、考核指标及标准

激励对象获授的权益能否归属将根据公司层面、激励对象个人层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面业绩考核

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。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	以 2023 年净利润为基数, 对应考核年度的净利润增长率的目标值
第一个归属期	2024 年	30.00%
第二个归属期	2025 年	69.00%
第三个归属期	2026 年	119.70%
第四个归属期	2027 年	185.61%

注: 1、上述“净利润”指标指经审计的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润,并剔除本激励计划考核期间内公司实施股权激励计划及员工持股计划(如有)等激励事项产生的股份支付费用的影响,下同。

2、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若本激励计划预留授予的限制性股票于公司2024年第三季度报告公告前授出，则预留部分对应的业绩考核与首次授予部分一致。若本激励计划预留授予的限制性股票于公司2024年第三季度报告公告后授出，则预留部分的考核年度为2025年至2027年三个会计年度，每个会计年度考核一次，预留部分的业绩考核目标如下表所示：

归属安排	对应考核年度	以 2023 年净利润为基数，对应考核年度的净利润增长率的目标值
第一个归属期	2025 年	69.00%
第二个归属期	2026 年	119.70%
第三个归属期	2027 年	185.61%

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标值的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（二）个人层面绩效考核

激励对象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。激励对象的绩效考核结果划分为“S”、“A+”、“A”、“B”、“C”五个等级，并依照激励对象的考核结果确定其归属比例，具体如下表所示：

考评结果	S	A+	A	B	C
个人层面归属比例	100%			70%	0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属限制性股票数量×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，应作废失效，不可递延至下一年度。

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的，经公司董事会及/或股东会审议确认，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。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本次激励计划的考核期间为 2024-2027 年四个会计年度。

（二）考核次数

考核期间内，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司企管部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，公司董事会负责考核结果的审核。

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，考核对象的直接主管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，可与企管部沟通解决。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或等级。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，考核结果作为保密资料归档由企管部保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，本激励计划结束三年后由企管部负责统一销毁。

九、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、行政法规和规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和规范性文件规定为准。

（二）本办法经公司股东会审议通过并自 2024 年限制性股票激励计划生效后实施。

浙江金沃精工股份有限公司董事会

2024 年 9 月 20 日