

青岛伟隆阀门股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划

实施考核管理办法

青岛伟隆阀门股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队人员的积极性，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，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《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南第 1 号》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本办法。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是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，量化本激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现本激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据，保证本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，全面提升员工的整体素质，促进公司和员工共同成长，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

考核评价必须坚持创造价值、分配价值，效率（效益）优先，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、工作态度和贡献紧密结合，从而提高管理绩效，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激励计划的所有激励对象，为公司核心管理人员、核心技术人员、核心业务人员，不包括公司独立董事、监事、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。

激励对象中，董事(除职工代表董事外)必须经股东大会选举，职工代表董事必须经职工代表大会选举，高级管理人员必须经董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时以及在本激励计划的考核期内与公司、公司子公司签署劳动合同或聘用合同。

第四条 考核机构

(一) 股东大会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。

(二) 董事会是本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。

(三) 审计委员会或监事会是本激励计划的监督机构，应当就本激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。

第五条 考核指标

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票的相应考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度限制性股票的归属安排条件之一。各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	定比 2024 年，2025-2027 年年度营业收入	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个归属期	2025 年	65,100.00 万元	
第二个归属期	2026 年	74,000.00 万元	70,300.00 万元
第三个归属期	2027 年	82,000.00 万元	77,900.00 万元
指标		完成值 (A)	完成度对应系数
2025 年实际营业收入 (A1)		$A1 \geq Am$	$X=100\%$
		$A1 < Am$	$X=0\%$
2026 年-2027 年实际营业收入 (A2)		$A2 \geq Am$	$X=100\%$
		$An \leq A2 < Am$	$X=\text{实际完成率}$
		$A2 < An$	$X=0\%$
各批次实际可行权额度		各批次计划行权额度×行权系数 (X)	

注 1：营业收入指经会计师事务所审计后的上市公司营业收入。

限售期内，公司为满足解禁条件的激励对象办理解禁事宜。若各限售期内，公司当期未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象考核当年度对应的股权均不得解禁，由公司注销。

（五）满足激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，如有重大过失，应在年底进行绩效考核时体现到个人分数，年度个人绩效分数（S）解锁情况如下：

上年度考核结果	$S \geq 0.95$	$0.9 \leq S < 0.95$	$0.85 \leq S < 0.9$	$S < 0.85$
可解除限售比例	100%	90%	80%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象个人当年实际解除限售额度 = 个人当年计划解除限售额度 $\times$ 公司层面可解除限售比例 $\times$ 个人层面可解除限售比例。

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。预留部分同前述首次授予的业绩指标进行考核。

本激励计划具体考核内容依据《考核管理办法》执行。

第六条 考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期限制性股票解除限售的前一会计年度，即本激励计划限制性股票的考核年度2025年度、2026年度和2027年度三个会计年度。

（二）考核次数

本激励计划实施期间，公司层面业绩考核和个人层面绩效考核根据解除限售安排每个会计年度考核一次。

第七条 解除限售

（一）公司董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定激励对象的解除限售资格及数量。

（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）本办法在公司股东大会审议通过后生效。

（二）本办法由公司董事会负责解释。

青岛伟隆阀门股份有限公司

董事会

2025年8月19日