

# 永和流体智控股份有限公司

## 2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为了保证永和流体智控股份有限公司（以下简称“公司”）2022年限制性股票激励计划的顺利实施，确保公司发展战略和经营目标的实现，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》等有关法律、法规和规范性文件以及《永和流体智控股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，公司制定了本考核管理办法。

### 一、考核目的

完善公司法人治理结构及激励约束机制，通过绩效考核与解除限售安排相挂钩的方式将激励对象利益与公司利益相结合，实现股东、公司与激励对象利益的一致性，增强激励对象的责任感、使命感与工作积极性，以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，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、适用范围

本考核办法适用于《永和流体智控股份有限公司2022年限制性股票激励计划（草案）》中的激励对象，具体包括公告本计划时在公司任职的公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干。

### 四、考核组织与执行机构

公司董事会及薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作，公司人力资源部负责具体实施考核工作，公司人力资源部、公司财务部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责，公司董事会负责本办法的审批。

### 五、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解除限售考核年度为2022-2024年三个会计年

度，分年度进行业绩考核。根据公司层面业绩考核得分（X）来确定当年公司层面解除限售比例系数（M），各年度业绩考核要求如下：

解除限售安排	业绩考核指标 得分情况（X）	0分	60分	80分	100分
50%	2022年公司控股子公司成都永和成营业收入不低于12,000万	$A < 10,000$ 万	$10,000 \text{万} \leq A < 11,000$ 万	$11,000 \text{万} \leq A < 12,000$ 万	$A \geq 12,000$ 万
40%	2023年公司控股子公司成都永和成营业收入不低于15,000万	$A < 13,800$ 万	$13,800 \text{万} \leq A < 14,400$ 万	$14,400 \text{万} \leq A < 15,000$ 万	$A \geq 15,000$ 万
10%	2024年公司控股子公司成都永和成营业收入不低于18,000万	$A < 16,800$ 万	$16,800 \text{万} \leq A < 17,400$ 万	$17,400 \text{万} \leq A < 18,000$ 万	$A \geq 18,000$ 万

公司层面业绩考核得分（X）对应的公司层面解除限售比例系数（M）如下

表所示：

公司层面业绩考核得分 （X）	公司层面解除限售比例系数 （M）
X=0分	0%
X=60分	60%
X=80分	80%
X=100分	100%

## （二）个人层面绩效考核要求

### 1、考核内容

考核内容包括工作态度、工作能力、工作业绩三个方面，重点考核全年的工作业绩。

（1）工作态度（满分20分）：主要考核主动性、责任感、纪律性等方面的情况。

（2）工作能力（满分20分）：主要考核业务技术水平、操作技能的运用发挥情况；对各部门负责人，还要重点考核其驾驭全局，处理问题的能力。

（3）工作业绩（满分60分）：主要考核履行岗位职责情况，完成工作任务的数量、质量、效率。以公司和部门整体层面上的年度目标和年度重点工作目标作为主要考核要素。

### 2、考核方法

结合年度工作目标和岗位量化考核指标，对激励对象工作态度、工作能力、工作业绩三个维度采取逐级考核、百分制考评、等级评定是否合格的办法。

(1) 由激励对象的直接上级、直接下级及所属岗位中心负责人进行评分，分值比例分别按直接上级60%，直接下级10% 与所属岗位中心负责人30%的权重进行计算。

(2) 按照考核内容对激励对象的三方面考核内容进行评分。

(3) 考核创新及超额工作加分

考核期间有效果明显的工作创新或完成工作量较大的超额工作，经薪酬与考核委员会确认，获得额外加分，数值一般不超过5分。

(4) 重大失误和违纪减分

工作期间本人或下属发生重大差错或失误给公司造成经济损失数额较大或收受回扣、贪污等重大违纪行为应予减分5分以上，直至取消业绩分数。

### 3、考核结果等级分布

根据年度工作目标和岗位职责制定每个岗位具体的量化考核指标，分数以百分计：

分数	相应等级	对应个人层面解除限售比例系数(P)
85 (含) -100	优秀	100%
70 (含) -85	良好	80%
60 (含) -70	合格	60%
60 以下	不合格	0%

## 六、考核程序

1、公司依照科学考核、有效评估的原则对激励对象进行考核，以自然年为考核期，股权激励计划期间每年度一次。

2、薪酬与考核委员会工作小组对激励对象的身份、信息进行确认，并经监事会核实。薪酬与考核委员会工作小组负责具体考核操作，统一制作表格，参与评分，考核结果保存，所有激励对象的绩效考核报告须经薪酬与考核委员会确认。

3、每个考核年度年初，薪酬与考核委员会工作小组根据岗位说明书、公司年度经营计划，通过与激励对象的互动，确定被考核人员当年的关键业绩指标

群。每一考核年度年终，薪酬与考核委员会工作小组负责具体考核操作，统一制作表格，参与评分，对最后得分进行核查、分析、形成绩效考核报告上报薪酬与考核委员会，由薪酬与考核委员会审核。

## 七、考核结果应用及管理

- 1、考核结果作为限制性股票可解除限售的依据。
- 2、激励对象个人当年实际解除限售数量=个人当年计划解除限售数量×公司层面解除限售比例系数（M）×个人层面解除限售比例系数（P）
- 3、激励对象当期计划解除限售的限制性股票因考核原因不能解除限售的，由公司按授予价格回购注销，不得递延至下一年度。
- 4、激励对象有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后五个工作日内向激励对象通知考核结果。
- 5、激励对象如对考核结果有异议，首先应与薪酬与考核委员会工作小组沟通解决。如果不能妥善解决，激励对象可以向薪酬与考核委员会提出申诉，委员会在接到申诉之日起十日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

## 八、考核结果归档

- 1、考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存，保存期为本次限制性股票激励计划结束后三年。
- 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，须相关当事人签字确认。

## 九、附则

本办法由公司董事会负责制定、解释及修改，自本次股权激励计划生效后实施。本办法未尽事宜，按国家有关法律、行政法规和规范性文件及公司章程的规定执行，本办法如与国家日后颁布的法律、行政法规或规范性文件的规定相抵触的，应及时对本办法进行修订。

永和流体智控股份有限公司

董事会

2022年5月5日