

浙江梅轮电梯股份有限公司

2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法

浙江梅轮电梯股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步健全公司经营机制，完善公司的法人治理结构，形成良好、均衡的薪酬考核体系，建立股东与经营管理层及核心骨干之间的利益共享、风险共担机制，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更为持久、丰厚的回报，制定了《浙江梅轮电梯股份有限公司2024年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）。为保证本次股权激励计划能够顺利实施，公司根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》以及其他法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订了《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”）。

第一条 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，保证股权激励计划的顺利实施，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

考核评价以公开、公平、公正的原则为基础，严格按照本办法和激励对象的业绩进行评价，以实现本次股权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。

第三条 考核范围

本办法适用于公司2024年限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括公司高级管理人员、中层管理人员、核心骨干员工，不含公司监事和独立董事及单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

所有激励对象必须在本计划的考核期内于公司或控股子公司任职并已与公司或控股子公司签署了劳动合同、劳务合同或聘任合同。

第四条 考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责组织和审核

考核工作，并监督考核结果的执行情况；

（二）公司人力资源行政部、财务部等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责；

（三）公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 绩效考核指标

（一）公司层面的业绩考核要求

本激励计划在 2025 年-2028 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解除限售条件之一。

各年度的业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 1、2025年营业收入不低于104500万元； 2、2025年净利润不低于8910万元。
第二个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 1、2026年营业收入不低于114000万元； 2、2026年净利润不低于9720万元。
第三个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 1、2027年营业收入不低于123500万元； 2、2027年净利润不低于10530万元。
第四个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 1、2028年营业收入不低于133000万元； 2、2028年净利润不低于11340万元。

注：以上“营业收入”指经审计的上市公司营业收入；以上“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，但剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若公司未达到上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上参考中国人民银行同期存款基准利率计算的利息之和，不得递延至下期解除限售。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“A”、“B”、“C”、“D”、“E”五个等级。

考核等级	A	B	C	D	E
解除限售比例	100%	90%	80%	60%	0

公司层面业绩考核指标达成后，激励对象只有在上一年度绩效考核合格，当年度计划解除限售的限制性股票才可按照个人解除限售比例解除限售，激励对象

个人当年实际解除限售数量=个人层面解除限售比例×个人当年计划解除限售数量。

激励对象在上一年度绩效考核不合格，则当年度计划解除限售的限制性股票不能按照个人解除限售比例解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上参考中国人民银行同期存款基准利率计算的利息之和，不得递延至下期解除限售。

第六条 考核期间与次数

本激励计划的限制性股票考核年度为2025-2028年四个会计年度。公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核每年考核一次。

第七条 考核程序

（一）公司根据各年度经审计的合并报表中营业收入、净利润的数据，判断是否符合限售期公司业绩考核指标。

（二）公司人力资源行政部和财务部负责具体的考核工作，在此基础上形成绩效考核报告上交薪酬委员会。

（三）薪酬委员会根据绩效考核报告，审核激励对象考核结果并确认激励对象解除限售的股票数量。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，其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。

2、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5日内与人力资源行政部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为限制性股票解除限售或股票期权行权的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结果归档结束后，人力资源行政部应保留绩效考核所有考核记录。考核结果作为保密资料归档保存，保存期限至少为五年，对于超过保存期限的文件与记录，由人力资源行政部统一销毁。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

第九条 附则

（一）本办法由公司董事会负责制订、解释及修改。

（二）若本办法与日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其它规范性文件等规定存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章、其它规范性文件等规定为准。

（三）本办法经股东大会审议通过并自本次股权激励计划生效后实施。

浙江梅轮电梯股份有限公司董事会

2024年10月11 日