

# 浙江永和制冷股份有限公司

## 2021 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证公司股权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、高级管理人员和中层管理人员诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

### 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，保证股权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，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，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于参与公司本次股票期权与限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司（含合并报表子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术、业务、管理骨干及董事会认为需要激励的其他员工（不包括独立董事、监事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

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对董事、高级管理人员等股权激励对象进行考核。

### 五、绩效考评评价指标及标准

#### 1、股票期权绩效考评评级指标及标准

##### （1）上市公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为 2021—2023 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，首次授予的股票期权各年度公司层面业绩考核设置考核指标 A 和考核指标 B，目标分布如下表所示：

行权期	考核指标 A	
	净利润（指标权重 50%）	营业收入（指标权重 50%）
第一个行权期	以 2020 年净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 94.52%	以 2020 年营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 12.98%
第二个行权期	以 2020 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 147.57%	以 2020 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 61.39%
第三个行权期	以 2020 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 235.99%	以 2020 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 102.90%

公司层面考核指标 A 业绩完成情况对应不同的标准系数（M），具体如下：

业绩完成情况	净利润、营业收入均达标	净利润、营业收入二者达标其一	净利润、营业收入均未达标
标准系数 M	100%	50%	0%

注：上述“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，并剔除全部在有效期内激励计划在当年所产生的股份支付费用影响。

公司层面考核指标 B 业绩完成情况对应不同的标准系数（N），具体如下：

考核指标 B	标准系数 N
考核当年年末应收账款余额占当年度营业总收入比重≤12%	100%
12%<考核当年年末应收账款余额占当年度营业总收入比重≤16%	80%
16%<考核当年年末应收账款余额占当年度营业总收入比重≤18%	50%
考核当年年末应收账款余额占当年度营业总收入比重>18%	0%

注：上述考核当年年末应收账款余额占当年度营业总收入比重以合并报表数据为准。

公司层面可行权的标准系数（X）=标准系数（M）×标准系数（N）

预留授予的股票期权各年度公司层面业绩考核目标如下表所示：

①若预留部分股票期权于 2021 年授予，则各年度业绩考核目标与首次授予一致。

②若预留部分股票期权于 2022 年授予，则各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核指标 A	
	净利润（指标权重 50%）	营业收入（指标权重 50%）
第一个行权期	以 2020 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 147.57%	以 2020 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 61.39%
第二个行权期	以 2020 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 235.99%	以 2020 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 102.90%

公司层面考核指标 A 业绩完成情况对应不同的标准系数（M），具体如下：

业绩完成情况	净利润、营业收入均达标	净利润、营业收入二者达标其一	净利润、营业收入均未达标
标准系数 M	100%	50%	0%

注:上述“净利润”指归属于上市公司股东的净利润,并剔除全部在有效期内激励计划在当年所产生的股份支付费用影响。

公司层面考核指标 B 业绩完成情况对应不同的标准系数 (N),具体如下:

考核指标 B	标准系数 N
考核当年年末应收账款余额占当年度营业总收入比重 $\leq 12\%$	100%
$12\% <$ 考核当年年末应收账款余额占当年度营业总收入比重 $\leq 16\%$	80%
$16\% <$ 考核当年年末应收账款余额占当年度营业总收入比重 $\leq 18\%$	50%
考核当年年末应收账款余额占当年度营业总收入比重 $> 18\%$	0%

注:上述年末应收账款占年度营业总收入比重以合并报表数据为准。

公司层面可行权的标准系数 (X) = 标准系数 (M)  $\times$  标准系数 (N)

公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象当年未行权的股票期权均不得行权,由公司注销。

### (2) 子公司层面业绩考核要求

子公司的考核是通过激励对象所在子公司年度业绩目标的考核结果确定达标情况,子公司层面考核结果如下所示:

业绩完成比例 P	$P \geq 85\%$	$85\% > P \geq 60\%$	$P < 60\%$
标准系数 Y	100%	$P/85\%$	0%

若子公司层面完成业绩目标的 85% 及以上,则子公司层面可行权比例为 100%;若子公司层面完成业绩目标的 60%-85% (含 60%),则子公司层面可行权比例为  $P/85\%$ ;若子公司层面业绩完成情况未达到 60%,则子公司层面不可行权。如未达到行权条件的,当期的股票期权不得行权,由公司注销。

### (3) 个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施,依照激励对象个人的绩效考核结果确定其行权的比例,个人层面标准系数 (Z) 按下表考核结果确定:

考核得分 Q	$Q \geq 80$	$80 > Q \geq 70$	$70 > Q \geq 60$	$Q < 60$
评价结果	优秀	良好	合格	不合格
标准系数 Z	100%	80%	60%	0

激励对象个人当年实际行权额度 = 个人当年计划行权额度  $\times$  公司层面标准系数 X  $\times$  子公司层面标准系数 Y  $\times$  个人层面标准系数 Z。

激励对象考核当年不能行权的股票期权,由公司注销。

## 2、限制性股票绩效考评评级指标及标准

### (1) 上市公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为 2021—2023 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，首次授予的限制性股票各年度公司层面业绩考核设置考核指标 A 和考核指标 B，目标分布如下表所示：

解除限售期	考核指标 A	
	净利润（指标权重 50%）	营业收入（指标权重 50%）
第一个解除限售期	以 2020 年净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 94.52%	以 2020 年营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 12.98%
第二个解除限售期	以 2020 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 147.57%	以 2020 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 61.39%
第三个解除限售期	以 2020 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 235.99%	以 2020 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 102.90%

公司层面考核指标 A 业绩完成情况对应不同的标准系数（M），具体如下：

业绩完成情况	净利润、营业收入均达标	净利润、营业收入二者达标其一	净利润、营业收入均未达标
标准系数 M	100%	50%	0%

注：上述“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，并剔除全部在有效期内激励计划在当年所产生的股份支付费用影响。

公司层面考核指标 B 业绩完成情况对应不同的标准系数（N），具体如下：

考核指标 B	标准系数 N
考核当年年末应收账款余额占当年度营业总收入比重 ≤ 12%	100%
12% < 考核当年年末应收账款余额占当年度营业总收入比重 ≤ 16%	80%
16% < 考核当年年末应收账款余额占当年度营业总收入比重 ≤ 18%	50%
考核当年年末应收账款余额占当年度营业总收入比重 > 18%	0%

注：上述考核当年年末应收账款余额占当年度营业总收入比重以合并报表数据为准。

公司层面可解除限售的标准系数（X）= 标准系数（M）× 标准系数（N）

预留授予的限制性股票各年度公司层面业绩考核目标如下表所示：

①若预留部分限制性股票于 2021 年授予，则各年度业绩考核目标与首次授予一致。

②若预留部分限制性股票于 2022 年授予，则各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核指标 A	
	净利润（指标权重 50%）	营业收入（指标权重 50%）
第一个解除限售期	以 2020 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 147.57%	以 2020 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 61.39%

第二个解除限售期	以 2020 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 235.99%	以 2020 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 102.90%
----------	--	--

公司层面考核指标 A 业绩完成情况对应不同的标准系数（M），具体如下：

下：

业绩完成情况	净利润、营业收入均达标	净利润、营业收入二者达标其一	净利润、营业收入均未达标
标准系数 M	100%	50%	0%

注：上述“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，并剔除全部在有效期内激励计划在当年所产生的股份支付费用影响。

公司层面考核指标 B 业绩完成情况对应不同的标准系数（N），具体如下：

考核指标 B	标准系数 N
考核当年年末应收账款余额占当年度营业总收入比重≤12%	100%
12%<考核当年年末应收账款余额占当年度营业总收入比重≤16%	80%
16%<考核当年年末应收账款余额占当年度营业总收入比重≤18%	50%
考核当年年末应收账款余额占当年度营业总收入比重>18%	0%

注：上述考核当年年末应收账款余额占当年度营业总收入比重以合并报表数据为准。

公司层面可解除限售的标准系数（X）=标准系数（M）×标准系数（N）

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象当年未解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格加银行同期存款利息回购注销。

### （2）子公司层面业绩考核要求

子公司的考核是通过激励对象所在子公司年度业绩目标的考核结果确定达标情况，子公司层面考核结果如下所示：

业绩完成比例 P	P≥85%	85%>P≥60%	P<60%
标准系数 Y	100%	P/85%	0%

若子公司层面完成业绩目标的 85%及以上，则子公司层面可解除限售比例为 100%；若子公司层面完成业绩目标的 60%-85%（含 60%），则子公司层面可解除限售比例为 P/85%；若子公司层面业绩完成情况未达到 60%，则子公司层面不可解除限售。如未达到解除限售条件的，当期的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加银行同期存款利息回购注销。

### （3）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，依照激励对象个人的绩效考核结果确定其行权的比例，个人层面标准系数（Z）按下表考核结果确定：

考核得分 Q	Q≥80	80>Q≥70	70>Q≥60	Q<60
评价结果	优秀	良好	合格	不合格
标准系数 Z	100%	80%	60%	0

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×公司层面标准系数 X×子公司层面标准系数 Y×个人层面标准系数 Z。

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格加银行同期存款利息回购注销。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象获授股票期权行权/限制性股票解除限售的考核年度为 2021 年、2022 年及 2023 年。

### 2、考核次数

本激励计划股票期权行权/限制性股票解除限售期间每年度一次。

## 七、行权/解除限售

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定激励对象的行权/解除限售资格及行权/解除限售数量。

2、绩效考核结果作为股票期权行权/限制性股票解除限售的依据。

## 八、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。

## 九、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束五个工作日内向被考核者通知考核结果。

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，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。

3、考核结果作为股票期权行权/限制性股票解除限售的依据。

## 十、考核结果归档

1、考核指标和结果核定后，公司董事会薪酬与考核委员会可对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

2、考核结果归档后，应作为保密资料归档保存。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有记录，保存期限至少为五年。

3、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，须当事人签字。

## 十一、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

浙江永和制冷股份有限公司董事会

2021年10月12日