

# 浙江万马股份有限公司

## 2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证浙江万马股份有限公司（以下简称“公司”）2023 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“激励计划”）的顺利实施，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、核心管理人员、技术（业务）骨干及公司董事会认为需要激励的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

进一步完善浙江万马股份有限公司的法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，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，从而提高工作绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于本次激励计划所确定的所有激励对象，包括公司（含控股子公司）董事、核心管理人员、技术（业务）骨干及公司董事会认为需要激励的人员。

### 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，并负责对所有激励对象进行考核。

### 五、绩效考评评价指标及标准

激励对象当年度限制性股票的可解除限售份额根据公司层面、个人层面的考核结果共同确定。

#### （一）公司层面业绩考核

本计划首次及预留授予的限制性股票，在 2023-2025 年的三个会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核

目标作为激励对象的解除限售条件。本计划首次及预留授予的限制性股票公司层面各年度业绩考核目标如下表所示：

| 解除限售期    | 业绩考核条件  |
|----------|---|
| 第一个解除限售期 | 1.2023年净资产收益率不低于公司2019-2021年净资产收益率的平均值（4.47%）；<br>2.以2019-2021年三年均值为业绩基数，2023年扣非归母净利润年增长率不低于70%，且不低于对标企业75分位值或同行业平均水平；<br>3.2023年应收账款周转率不低于2019-2021年应收账款周转率平均值（3.67次）。 |
| 第二个解除限售期 | 1.2024年净资产收益率不低于公司2019-2021年净资产收益率平均值（4.47%）；<br>2.以2019-2021年三年均值为业绩基数，2024年扣非归母净利润年增长率不低于90%，且不低于对标企业75分位值或同行业平均水平；<br>3.2024年应收账款周转率不低于2019-2021年应收账款周转率平均值（3.67次）。  |
| 第三个解除限售期 | 1.2025年净资产收益率不低于公司2019-2021年净资产收益率平均值（4.47%）；<br>2.以2019-2021年三年均值为业绩基数，2025年扣非归母净利润年增长率不低于110%，且不低于对标企业75分位值或同行业平均水平；<br>3.2025年应收账款周转率不低于2019-2021年应收账款周转率平均值（3.67次）。 |

注：①激励计划有效期内，若公司因实施非公开发行股票进行融资，则融资行为新增加的净资产及该等净资产产生的现金不列入当年及次年的考核计算范围。

②在解除限售年度考核过程中，对标企业样本若出现业务结构发生重大变化或出现业绩偏离幅度过大的样本极值，公司董事会将在考核时剔除或调整样本。

③以上净资产收益率指“扣非加权平均净资产收益率”，净资产收益率及扣非归母净利润指标计算以激励成本摊销前的扣除非经常性损益后归属于母公司所有者净利润作为计算依据。

若当期公司业绩考核达标，则激励对象获授的限制性股票按照本计划的规定解除限售；若当期公司业绩考核未达标，则公司按照本计划的规定以授予价格和回购时股票市场价格（指审议回购董事会决议公告前1个交易日公司股票交易均价）孰低原则回购注销对应考核年度所有激励对象已获授的限制性股票。

## （二）激励对象个人层面绩效考核

公司在满足解除限售业绩考核的前提下，根据制定的《2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法》，薪酬与考核委员会将分板块对激励对象在每个考核年度内进行考评打分；绩效评价结果划分为优秀、良好、合格、不合格4个等级，对应的当年度解除限售比例系数具体如下：

| 考核结果 | 优秀 | 良好 | 合格 | 不合格 |
|------|----|----|----|-----|
|------|----|----|----|-----|

|        |   |     |     |   |
|--------|---|-----|-----|---|
| 绩效等级   | A | B   | C   | D |
| 解除限售系数 | 1 | 0.8 | 0.6 | 0 |

个人当年实际解除限售额度=解除限售系数×个人当年计划解除限售额度。激励对象上一年度考核达标后才具备限制性股票当年度的解除限售资格，因公司层面业绩考核不达标或个人层面绩效考核导致当期解除限售条件未成就的，对应限制性股票不得解除限售或递延至下期解除限售，由公司按授予价格和回购时股票市场价格（指审议回购董事会决议公告前1个交易日公司股票交易均价）孰低原则回购注销。

### （三）限制性股票解除限售的对标公司选取

根据申万行业分类标准，公司属于“电气设备-高低压设备-线缆部件及其他”，从中选取与万马股份主营业务、产品类型及规模具有可比性的A股上市公司作为对标企业。13家对标企业名单具体如下：

| 证券代码      | 公司简称 | 证券代码      | 公司简称 |
|-----------|------|-----------|------|
| 002471.SZ | 中超控股 | 002560.SZ | 通达股份 |
| 002879.SZ | 长缆科技 | 600973.SH | 宝胜股份 |
| 600869.SH | 远东股份 | 300933.SZ | 中辰股份 |
| 300265.SZ | 通光线缆 | 603333.SH | 尚纬股份 |
| 002533.SZ | 金杯电工 | 605222.SH | 起帆电缆 |
| 834682.BJ | 球冠电缆 | 603618.SH | 杭电股份 |
| 002498.SZ | 汉缆股份 |           |      |

若年度考核过程中，公司或对标企业所属行业分类发生变化，对标企业出现主营业务收入、利润结构重大变化以致与公司产品和业务不具有相关性，或出现其他偏离幅度过大的异动，由公司董事会根据实际情况剔除或更换样本。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象获授限制性股票的解除限售考核年度分别为2023年、2024年、2025年。

### （二）考核次数

本激励计划实施期间每年度考核一次。

## 七、考核程序

(一)公司人力资源部等相关部门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，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告。

(二) 公司董事会薪酬与考核委员会对绩效考核报告进行审议并做出决议。

## **八、考核结果管理**

(一) 考核结果反馈及申诉

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。

被考核对象如对自己的考核结果有异议，首先应通过双方的沟通来解决。如无法妥善解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬考核委员会需在 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

考核结束后，考核结果作为保密资料归档案保存，保存期限不少于 5 年。

## **九、附则**

(一) 本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

(二) 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。

浙江万马股份有限公司董事会

二〇二三年四月十七日