

铁流股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证铁流股份有限公司（以下简称“公司”）2024 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司（含控股子公司）任职的董事（不含独立董事）、高级管理人员、中层管理者、核心骨干诚信勤勉地开展工作，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、规范性文件和《公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

进一步建立和完善公司激励约束机制，保证激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥限制性股票激励的作用，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，从而提高管理绩效水平，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激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。

2、公司人力资源部门、财务管理部门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，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。

五、绩效考核评价指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票，在解除限售期分年度进行业绩考核并解除限售。

限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	以 2023 年营业收入为基数，考核相应年度的营业收入增长率 (A)		以 2023 年净利润为基数，考核相应年度的净利润增长率 (B)	
		触发值 (A1)	目标值 (A2)	触发值 (B1)	目标值 (B2)
第一个解除限售期	2024	8%	10%	8%	10%
第二个解除限售期	2025	16%	21%	16%	21%
第三个解除限售期	2026	25%	33%	25%	33%

考核指标	业绩完成度	指标对应系数
营业收入增长率 (A)	$A \geq A2$	$X=100\%$
	$A1 \leq A < A2$	$X=80\%$
	$A < A1$	$X=0$
净利润增长率 (B)	$B \geq B2$	$Y=100\%$
	$B1 \leq B < B2$	$Y=80\%$
	$B < B1$	$Y=0$
公司层面解除限售比例	取 X 与 Y 的孰高值	

注：上述“营业收入”“净利润”口径以会计师事务所经审计的合并报表为准，其中，“净利润”指归属上市公司股东的净利润。

若各解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核触发值条件的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

2、业务板块层面业绩考核指标

激励对象当年实际解除限售的限制性股票需与其所属业务板块对应考核年度的业绩考核指标完成情况挂钩，根据业务板块层面业绩的完成情况设置不同的解除限售比例，具体业绩考核要求按照公司与各部门激励对象签署的相关协议执行。

3、个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C、D 四个等级，届时依据限制性股票对应考核期的个人绩效考核结果确认当期个人层面解除限售比例。具体如下：

考核结果 (S)	$S \geq 90$	$80 \leq S < 90$	$60 \leq S < 80$	$S < 60$
评价标准	A	B	C	D
个人层面解除限售比例	100%	80%	60%	0

激励对象个人当年实际可解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×公司层面解除限售比例×业务板块层面解除限售比例×个人层面解除限售比例。

激励对象考核当期不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象限制性股票解除限售期间前一个会计年度。

2、考核次数

激励计划限制性股票解除限售期间每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源部、财务管理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，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。

八、考核结果反馈

被考核对象有权了解自己的考核结果，员工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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

九、考核结果的管理

1、考核指标和结果的修正

考核结束后，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、考核结果的归档

考核结束后，考核结果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考核记录，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、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自激励计划生效后实施。

铁流股份有限公司

2024年4月9日