

公司高级管理人员及核心骨干 中期激励管理办法

为进一步完善郑州速达工业机械服务股份有限公司（以下简称“公司”）法人治理结构，健全公司中期激励约束机制，激励公司高级管理人员及核心骨干，有效地将股东、公司、高级管理人员及核心骨干各方利益相结合，确保公司长期发展战略和经营目标的实现。根据《公司法》《证券法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，公司特制定本激励管理办法。

一、指导原则

（一）坚持中期激励约束机制，股东、公司、高级管理人员及核心骨干利益相结合；

（二）坚持战略引领，公司实现长期价值回报；

（三）坚持市场化导向，结合行业属性和公司发展情况；

（四）符合法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定。

二、适用范围

本办法仅适用于郑州速达工业机械服务股份有限公司，包括郑州航空港区速达工业机械服务有限公司、郑州赛福流体技术有限公司。

三、适用对象

本办法仅适用于以下人员：公司董事长、高级管理人员、总经理助理及核心骨干人员（仅指郑州航空港区速达工业机械服务有限公司事业部总经理、郑州赛福流体技术有限公司总经理）。

四、决策管理机制

（一）股东会

公司股东会为本次中期激励的最高决策机构，负责审议批准本办法的制定、

修改或变更。股东会授权董事会审议批准激励奖金计提方案、分配及发放方案。

（二）董事会

公司董事会为本次中期激励的最高管理机构，负责制定或修订本办法并报股东会审议，负责对本办法的解释说明；审议批准激励奖金计提方案，并授权董事会薪酬与考核委员会审批、具体实施分配与发放；实施本办法所需的全部其他必要事宜。

五、激励周期、方式及触发指标

（一）激励考核周期

本次激励周期为2年，从2026年1月1日至2027年12月31日。

（二）激励的方式

本次激励以现金方式实施，经统一核算后集中兑现。

（三）激励触发指标

第一、以经审计的2024年、2025年两年平均归属于上市公司母公司所有者的净利润（以下简称“归母净利润”）为基数，2026年归母净利润较基数增加20%为达到年度目标值，2027年归母净利润较基数增加40%为达到年度目标值。

第二、激励周期末，平均应收账款（含合同资产）余额占当年不含税营业收入比率，较2024年度至2025年度两年平均水平56.85%下降两个百分点至54.85%。

激励期结束，对激励指标进行通算，最终未能完成激励触发指标的，则激励奖金不予发放。

六、激励奖金的计提、核算与发放

（一）激励奖金计提方法

在2026年、2027年2个绩效年度内，公司每年均达到激励触发指标的，归母净利润增长率分别超过年度目标值部分按20%计提奖励基金。并于2027年年报披露后统一通算，最终整体未达到两年激励触发指标的，则不能计提激励奖金。已经计提部分应冲回，并入当期损益。

(二) 激励奖金的核算与发放

1、激励奖金核算

(1) 激励奖金核算方法

①对应岗位激励分配系数

公司激励奖金分配适用范围、岗位编制与对应奖金系数设置表

适用岗位范围	对应岗位人员编制	对应岗位激励分配系数
董事长	1	1
总经理	1	1
财务总监兼董秘	1	0.8
副总经理	3	0.6
总经理助理及核心人员	5	0.3

②个人激励奖金核算公式

对应岗位人员激励奖金=计提奖金总额*(对应岗位分配系数/6.1)*激励期内个人实际任职月份数/24*激励期内对应人员年度 KPI 平均系数

公司 KPI 系数与对应个人年度绩效得分关系，详见下表：

个人年度绩效得分	对应个人年度 KPI 系数
[110, +∞)	1.2
[100, 110)	1.1
[93, 100)	1
[85, 93)	0.9
[75, 85)	0.8
[65, 75)	0.6
[0, 65)	0

③激励奖金结余

激励周期内未确定激励对象的份额、因激励奖金考核形成的未分配激励奖金结余，本次不再进行二次分配。

(2) 激励奖金核算的其他细则

①激励期内对应个人年度 KPI 平均系数： Σ 激励期内个人年度 KPI 系数/应参与绩效年份数，最高为 1。

②激励期内个人实际任职服务月份数

指在激励期间内的实际任职月份数。月度出勤天数 \geq 15 个工作日的，记为一个工作月份。

③激励期内个人年度绩效计划订立

履职满 6 个月的，由公司人力资源部组织考评人与被考评人订立个人年度绩效计划，记为一个完整任职年份。

2、激励奖金的发放

(1) 激励奖金发放条件

①公司董事长、总经理、财务总监兼董秘：

本激励期满，经两年通算公司激励触发指标达标。

②公司主管销售、专业化服务、再制造的副总经理、公司总经理助理，以及核心骨干人员（郑州航空港区速达工业机械服务有限公司事业部总经理、郑州赛福流体技术有限公司总经理）：

a.本激励期满，经两年通算，公司激励触发指标达标，则兑现个人激励奖金 35%部分。

b.本激励期满，经两年通算，公司激励触发指标达标，且对应事业部 2026 年、2027 年净利润增长率分别达到预算目标的，则兑现个人剩余激励奖金 65%

的 100%。

c.本激励期满，公司激励触发指标达标，但对对应事业部 2026 年、2027 年净利润增长率未达到预算目标的，则兑现个人剩余激励奖金 65%的 50%。

（2）激励奖金的发放时间

2027 年年报披露后，根据薪酬与考核委员会批准后的会议决议，启动奖金核算与发放程序，统一以现金方式一次性发放。

七、激励奖金风险管控

（一）无过错退出

激励对象出现下列任一退出情形而失去激励对象资格的，按其担任激励对象职务的实际任职时间核算激励金，具体分配及发放按照本办法规定由公司统一通算及实施：

- 1、达到法定退休年龄并依法办理退休手续的；
- 2、因工伤或非个人原因丧失劳动能力、死亡或被宣告死亡而与公司终止劳动关系，或变更劳动合同不再符合激励对象资格的；其中，在激励对象死亡的情况下，其继承人可以根据有关法律法规继承其已获分配的激励；
- 3、激励对象因工作需要，岗位变动到与公司有股权关系的公司工作但不在本激励管理办法范围内的；
- 4、激励对象因病在规定的医疗期满不能从事原工作，仍在公司体系内工作，但不再符合激励对象资格的；
- 5、激励对象因竞聘职务变动或考评淘汰导致不再符合激励对象资格的。

（二）有过错退出

激励对象出现下列任一退出情形而失去激励对象资格的，激励对象丧失所有业绩激励分配资格，其已获得的激励金应全部返还给公司，并取消其剩余可分配激励金的分配资格，不发放任何激励金：

- 1、激励期内，严重违反公司各项规章制度，给公司管理或声誉造成较大影

响、受到公司正式通报处分或开除的；

2、激励期内，严重损害公司利益的，被公司正式通报处分或开除的；

3、激励期内，竞聘报告与绩效考核数据，经调查存在故意造假的；

4、激励期内，违反国家法律法规，被判定构成刑事责任的；

5、激励期内，因个人绩效表现差无法胜任工作，或履行职责不当/不合格被免职与辞退的；

6、激励期内，因个人原因无法履行任职职责的；

7、激励期内，自动离职的，或不履行完毕人事离职手续的；

8、激励期内，出现经公司董事会研究，确定为其他不符合享有公司任期激励资格的情形。

（三）激励期内，个人年度核心价值观评价结果，连续 2 次处于亟待改进区及以下的，则扣其个人激励奖金的 30%。

（四）激励期内，出现以下情形的，其个人任期激励按照本办法具体细则予以核算与发放：

1、激励期内，岗位晋升：

（1）新晋升为本办法被激励对象范围的，则根据新晋升履职时间和激励周期内平均 KPI 系数、对应岗位激励分配系数等具体细则进行核算和发放；

晋升前，符合公司中层管理人员及核心技术有关激励奖金资格的，按对应办法核算和发放细则进行独立计算与发放。

（2）在本办法适用对象范围内晋升的，根据晋升后的岗位激励分配系数，以及本办法其他对应细则进行核算与发放。

2、激励期内，岗位平行异动的，依据本办法激励奖金核算细则，核算并发放奖金；

3、激励期内，经公司薪酬与考核委员会审核同意，确定为其他符合享有公

司激励资格的情形。

（五）激励对象的职位信息、工作信息和绩效信息，均以公司人力资源部签字确认的任命红头文件、考勤信息，以及确认后绩效记录等为准。

八、附则

（一）本办法由公司董事会负责最终解释。

（二）本办法自公司股东会审议通过之日起生效。

郑州速达工业机械服务股份有限公司

2026年4月28日