

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整,没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

重要内容提示:
1.董事会及董事、高级管理人员保证季度报告的真实、准确、完整,不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏,并承担个别和连带的法律责任。
2.公司负责人、主管会计工作负责人及会计机构负责人(会计主管人员)声明:保证季度报告中财务信息的真实、准确、完整。
3.第一季度财务会计报告是否经审计
□是 √否

主要财务数据
(一) 主要会计数据和财务指标
公司是否需追溯调整或重述以前年度会计数据
□是 √否

非经常性损益项目和金额
√适用 □不适用
单位:元

非经常性损益项目和金额
√适用 □不适用
单位:元

一、股东信息
(一) 普通股股东总数和表决权恢复的优先股股东数量及前十名股东持股情况表

普通股股东总数和表决权恢复的优先股股东数量及前十名股东持股情况表
单位:股

持股5%以上股东、前十名股东及前10名无限售流通股股东参与转融通业务出借股份情况
□适用 √不适用

二、其他重要事项
(一) 财务信息表
1.合并资产负债表
编制单位:郑州速达工业机械服务股份有限公司
2026年03月31日
单位:元

合并资产负债表
编制单位:郑州速达工业机械服务股份有限公司
2026年03月31日
单位:元

(二) 2026年起首次执行新会计准则调整首次执行当年年初财务报表相关项目情况
□适用 √不适用

(三) 审计报告
第一季度财务会计报告是否经过审计
□是 √否

第一季度财务会计报告是否经过审计
□是 √否
公司第一季度财务会计报告未经审计。
郑州速达工业机械服务股份有限公司
董事会
2026年4月28日
证券代码:001277 证券简称:速达股份 公告编号:2026-022

郑州速达工业机械服务股份有限公司
2025年度报告摘要

2025年度报告摘要
单位:元

2025年度报告摘要
单位:元

法定代表人:李锦元 主管会计工作负责人:谢立智 会计机构负责人:罗小倩

2.合并现金流量表
单位:元

合并现金流量表
单位:元

法定代表人:李锦元 主管会计工作负责人:谢立智 会计机构负责人:罗小倩

3.合并现金流量表
单位:元

合并现金流量表
单位:元

法定代表人:李锦元 主管会计工作负责人:谢立智 会计机构负责人:罗小倩

3.合并现金流量表
单位:元

合并现金流量表
单位:元

(二) 2026年起首次执行新会计准则调整首次执行当年年初财务报表相关项目情况
□适用 √不适用

(三) 审计报告
第一季度财务会计报告是否经过审计
□是 √否

第一季度财务会计报告是否经过审计
□是 √否
公司第一季度财务会计报告未经审计。
郑州速达工业机械服务股份有限公司
董事会
2026年4月28日
证券代码:001277 证券简称:速达股份 公告编号:2026-022

郑州速达工业机械服务股份有限公司
关于召开2026年第一次临时股东大会的通知

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整,没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

一、召开会议的基本情况

1.股东大会届次:2026年第一次临时股东大会

2.股东大会的召集人:董事会

3.本次会议的召集、召开符合《中华人民共和国公司法》《深圳证券交易所股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号——主板上市公司规范运作》等法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的有关规定。

4.会议时间:
(1)现场会议时间:2026年5月14日14:00
(2)网络投票时间:通过深圳证券交易所系统进行网络投票的具体时间为2026年5月14日9:15-9:25、9:30-11:30、13:00-15:00;通过深圳证券交易所互联网投票系统投票的具体时间为2026年5月14日9:15至15:00的任意时间。

5.会议的召开方式:现场表决与网络投票相结合。

6.本次股权登记日:2026年5月11日

7.出席对象:
(1)在股权登记日持有公司股份的普通股股东或其代理人;截至股权登记日2026年5月11日16:00深圳证券交所收市时,在中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司登记在册的公司全体股东均有权出席股东大会,并可以书面形式委托代理人出席会议和参加表决,该股东代理人不必是本公司股东。

(2)公司董事、高级管理人员;
(3)公司聘请的律师;
(4)根据相关法律法规应当出席股东大会的其他人员。

8.会议地点:河南省郑州市航空港经济综合实验区黄海路与规划工业五街交汇处路西速达工业园区会议室

二、会议审议事项

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期超过年度目标值分按20%计提奖励基金。并于2027年年报披露后统一清算,最终整体未达到两年激励触发指标的,则不能计提奖励基金。已经计提部分应冲回,并当期损益。

(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、岗位编制与对应关系系数设置表

公司激励奖金分配适用范围、岗位编制与对应关系系数设置表

②个人激励奖金核算公式
激励期内个人激励奖金=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平均值

公司KPI系数与对应个人年度绩效得分关系,详见下表:

公司KPI系数与对应个人年度绩效得分关系表

③激励奖金结余
激励周期内未确定激励对象的份额,因激励奖金核算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平均值: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
指在激励期内的实际任职月份数。月度出勤天数≥16个工作日,记为一个工作月份。
③激励期内个人年度绩效计划订立
覆盖满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,经两年测算公司激励触发指标达标,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、郑州赛博流体技术有限公司总经理);
a.本激励期满,经两年测算,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,经两年测算,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95%。

(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,启动奖金发放程序,统一以现金方式一次性发放。

7.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奖金,具体分配及发放按照本办法规定由公司统一清算及实施:

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,或变更劳动关系不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主张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后不能从事原工作,仍在公司体系内工作,但不再符合激励对象资格的;

5.激励对象因竞聘聘岗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,其已获得的激励奖金全部返还给公司,并取消其剩余可分配激励奖金的分配资格,不发放任何激励奖金:

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结果,经调查存在故意造假;
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,因个人绩效表现无法胜任工作,或履行职务不当/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与发放;
晋升前,符合公司中层管理人员及核心技术有关奖励奖金资格的,按对应办法核算和发放细则进行计算与发放。
(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,岗位平级变动的,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) 激励对象的岗位信息、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、考核信息,以及确认后续绩效记录等为准。

八、附则
(一) 本办法由公司董事会负责最终解释。
(二) 本办法自公司董事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

证券代码:001277 证券简称:速达股份 公告编号:2026-021

郑州速达工业机械服务股份有限公司
第四届董事会第十七次会议决议公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整,没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

一、董事会会议召开情况

郑州速达工业机械服务股份有限公司(以下简称“公司”)第四届董事会第十七次会议于2026年4月27日以现场通讯方式召开。本次会议通知于2026年4月22日以邮件方式发出,会议出席董事6人,实际出席董事6人。会议由董事长李锦元先生召集并主持,财务总监/董事会秘书谢立智先生列席本次会议。本次会议的召集、召开符合《中华人民共和国公司法》和《郑州速达工业机械服务股份有限公司章程》的有关规定,会议合法有效。

二、董事会会议审议情况
与会董事审议并以记名投票表决的方式,审议并通过了如下议案:
(一)审议通过了《关于公司2026年第一季度报告的议案》

经审议,董事会认为公司2026年第一季度报告的编制程序符合相关法律法规、行政法规的规定,报告内容真实、准确,完整地反映了公司的实际情况,不存在任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。
表决结果:同意票4票,反对票0票,弃权0票。

具体信息详见公司于2026年4月28日在《证券时报》《中国证券报》《上海证券报》《证券日报》及巨潮资讯网(http://www.cninfo.com.cn)披露的《2026年第一季度报告》。

(二)审议通过了《关于制定《公司高级管理人员及核心骨干中期激励管理办法》的议案》

经审议,董事会认为本次制定《公司高级管理人员及核心骨干中期激励管理办法》的内容与程序,符合《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等相关法规、法律的要求,并充分结合了公司实际情况,有利于规范公司高级管理人员及核心骨干的激励与约束机制,有效调动其积极性和创造性,提高企业经营管理水平,促进企业健康、持续发展。

表决结果:关联董事李锦元、刘润平回避表决,其表决权亦未计入有效表决权数,非关联董事均表决同意,以同意4票,反对0票,弃权0票通过《关于制定《公司高级管理人员及核心骨干中期激励管理办法》的议案》。

本议案尚需提交股东大会审议。

具体信息详见公司于2026年4月28日在《证券时报》《中国证券报》《上海证券报》《证券日报》及巨潮资讯网(http://www.cninfo.com.cn)披露的《2026年第一季度报告》。

(三)审议通过了《关于提请召开2026年第一次临时股东大会的议案》

经审议,董事会同意公司于2026年5月14日(星期四)下午14:00在河南省郑州市航空港经济综合实验区黄海路与规划工业五街交汇处路西速达工业园区1楼会议室召开公司2026年第一次临时股东大会。
表决结果:同意票4票,反对票0票,弃权0票。

具体信息详见公司于2026年4月28日在《证券时报》《中国证券报》《上海证券报》《证券日报》及巨潮资讯网(http://www.cninfo.com.cn)披露的《关于召开2026年第一次临时股东大会的通知》。

三、备查文件
1.公司第四届董事会第十七次会议决议。

特此公告。
郑州速达工业机械服务股份有限公司
董事会
2026年4月28日

证券代码:001277 证券简称:速达股份 公告编号:2026-021

郑州速达工业机械服务股份有限公司
第四届董事会第十七次会议决议公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整,没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

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、规范性文件及《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、郑州赛博流体技术有限公司。

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、郑州赛博流体技术有限公司总经理)。

四、决策管理机制
(一)股东大会
公司股东大会为本次中期激励的最高决策机构,负责审批批准本办法的制定、修改或变更。股东大会授权董事会审批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大会审议,负责对本办法的解释说明;审议批准激励奖金计提方案,并按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具体事宜。

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2026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年度两年平均水平下降6.8%或下降两个百分点至5.48%。

激励周期结束,对激励指标进行清算,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期超过年度目标值分按20%计提奖励基金。并于2027年年报披露后统一清算,最终整体未达到两年激励触发指标的,则不能计提奖励基金。已经计提部分应冲回,并当期损益。

(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、岗位编制与对应关系系数设置表

公司激励奖金分配适用范围、岗位编制与对应关系系数设置表

②个人激励奖金核算公式
激励期内个人激励奖金=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平均值

公司KPI系数与对应个人年度绩效得分关系,详见下表:

公司KPI系数与对应个人年度绩效得分关系表

③激励奖金结余
激励周期内未确定激励对象的份额,因激励奖金核算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平均值: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
指在激励期内的实际任职月份数。月度出勤天数≥16个工作日,记为一个工作月份。
③激励期内个人年度绩效计划订立
覆盖满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,经两年测算公司激励触发指标达标,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、郑州赛博流体技术有限公司总经理);
a.本激励期满,经两年测算,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,经两年测算,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95%。

(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,启动奖金发放程序,统一以现金方式一次性发放。

7.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奖金,具体分配及发放按照本办法规定由公司统一清算及实施:

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,或变更劳动关系不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主张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后不能从事原工作,仍在公司体系内工作,但不再符合激励对象资格的;

5.激励对象因竞聘聘岗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,其已获得的激励奖金全部返还给公司,并取消其剩余可分配激励奖金的分配资格,不发放任何激励奖金:

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结果,经调查存在故意造假;
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,因个人绩效表现无法胜任工作,或履行职务不当/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与发放;
晋升前,符合公司中层管理人员及核心技术有关奖励奖金资格的,按对应办法核算和发放细则进行计算与发放。
(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,岗位平级变动的,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) 激励对象的岗位信息、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、考核信息,以及确认后续绩效记录等为准。

八、附则
(一) 本办法由公司董事会负责最终解释。
(二) 本办法自公司董事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

证券代码:001277 证券简称:速达股份 公告编号:2026-021

郑州速达工业机械服务股份有限公司
第四届董事会第十七次会议决议公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整,没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

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、规范性文件及《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、郑州赛博流体技术有限公司。

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、郑州赛博流体技术有限公司总经理)。

四、决策管理机制
(一)股东大会
公司股东大会为本次中期激励的最高决策机构,负责审批批准本办法的制定、修改或变更。股东大会授权董事会审批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大会审议,负责对本办法的解释说明;审议批准激励奖金计提方案,并按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具体事宜。

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2026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年度两年平均水平下降6.8%或下降两个百分点至5.48%。

激励周期结束,对激励指标进行清算,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期超过年度目标值分按20%计提奖励基金。并于2027年年报披露后统一清算,最终整体未达到两年激励触发指标的,则不能计提奖励基金。已经计提部分应冲回,并当期损益。

(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、岗位编制与对应关系系数设置表

公司激励奖金分配适用范围、岗位编制与对应关系系数设置表

②个人激励奖金核算公式
激励期内个人激励奖金=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平均值

公司KPI系数与对应个人年度绩效得分关系,详见下表:

公司KPI系数与对应个人年度绩效得分关系表

③激励奖金结余
激励周期内未确定激励对象的份额,因激励奖金核算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平均值: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
指在激励期内的实际任职月份数。月度出勤天数≥16个工作日,记为一个工作月份。
③激励期内个人年度绩效计划订立
覆盖满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,经两年测算公司激励触发指标达标,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、郑州赛博流体技术有限公司总经理);
a.本激励期满,经两年测算,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,经两年测算,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95%。

(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,启动奖金发放程序,统一以现金方式一次性发放。

7.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奖金,具体分配及发放按照本办法规定由公司统一清算及实施:

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,或变更劳动关系不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主张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后不能从事原工作,仍在公司体系内工作,但不再符合激励对象资格的;

5.激励对象因竞聘聘岗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,其已获得的激励奖金全部返还给公司,并取消其剩余可分配激励奖金的分配资格,不发放任何激励奖金:

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结果,经调查存在故意造假;
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,因个人绩效表现无法胜任工作,或履行职务不当/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与发放;
晋升前,符合公司中层管理人员及核心技术有关奖励奖金资格的,按对应办法核算和发放细则进行计算与发放。
(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,岗位平级变动的,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) 激励对象的岗位信息、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、考核信息,以及确认后续绩效记录等为准。

八、附则
(一) 本办法由公司董事会负责最终解释。
(二) 本办法自公司董事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
董事会
2026年4月28日

证券代码:001277 证券简称:速达股份 公告编号:2026-021