

证券代码：300718

证券简称：长盛轴承

公告编号：2021-009

浙江长盛滑动轴承股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

（2021 年 1 月）

浙江长盛滑动轴承股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司高级管理人员、行政级别科长以上的中层管理人员、核心技术骨干和业务骨干的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，公司按照收益与贡献对等的原则，公司拟实施 2021 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，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》、《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2020 年修订）》等有关法律、法规和规范性文件、以及《公司章程》、公司股权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“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，保证公司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，从而提高公司整体业绩，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权激励计划的所有激励对象，包括公司公告本激励计划时在本公司任职的高级管理人员、行政级别科长以上的中层管理人员、核心技术骨干和业务骨干（不包括独立董事、监事）。

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，并负责对公司高级管理人员、行政级别科长以上的中层管理人员、核心技术骨干和业务骨干等激励对象进行考核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

业绩考核指标：营业收入

本次股权激励计划限制性股票首次授予部分的考核年度为 2021 年至 2023 年三个会计年度；若预留部分在 2021 年授予，则预留部分各年度业绩考核目标与首次授予一致；若预留部分在 2022 年授予，预留部分的考核年度为 2022 年至 2024 年三个会计年度；每年度考核一次。

1、第一类限制性股票及首次授予的第二类限制性股票各年度业绩考核目标如下所示：

首次授予限制性股票 归属安排	业绩考核目标
第一个解除限售/归属期	公司 2021 年营业收入不低于 8 亿元
第二个解除限售/归属期	公司 2022 年营业收入不低于 10 亿元
第三个解除限售/归属期	公司 2023 年营业收入不低于 12.5 亿元

注：“营业收入”口径以经会计师事务所经审计的合并报表为准

2、预留授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下：

（1）若预留授予的第二类限制性股票于 2021 年授予，则考核年度与各年度业绩考核目标与首次授予部分相同；

（2）若预留部分在 2022 年授予，则预留部分各年度业绩考核目标如下表所示：

预留部分限制性股票 归属安排	业绩考核目标
第一个归属期	公司 2022 年营业收入不低于 10 亿元
第二个归属期	公司 2023 年营业收入不低于 12.5 亿元
第三个归属期	公司 2024 年营业收入不低于 15.6 亿元

注：“营业收入”口径以经会计师事务所经审计的合并报表为准

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的第一类限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购。所有激励对象对应考核当年计划归属的第二类限制性股票不得归属，作废失效。

（二）个人层面绩效考核要求

公司管理层、管理部和相关业务部门将负责对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，薪酬与考核委员会负责审核公司绩效考评的执行过程和结果，并依照审核的结果确定激励对象解除限售/归属的比例，激励对象个人当年实际解除限售/归属的限制性股票数量=个人当年计划解除限售/归属的数量×个人层面解除限售/归属比例。

根据个人的绩效考评评价指标确定考核评级，原则上绩效考核评级划分为A（优秀）、B（良好）、C（合格）及D（不合格）四个档次，考核评级表适用于考核对象，届时根据下表确定激励对象解除限售/归属的比例：

考核评价结果	A（优秀）	B（良好）	C（合格）	D（不合格）
解除限售比例	100%	90%	75%	0%

激励对象考核当年不能解除限售的第一类限制性股票，由公司按授予价格回购。激励对象考核当年不能归属的第二类限制性股票，作废失效。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象申请限制性股票解除限售限售/归属的前一会计年度。

（二）考核次数

本次股权激励计划限制性股票首次授予部分的考核年度为 2021 年至 2023 年三个会计年度；若预留部分在 2021 年授予，则预留部分各年度业绩考核目标与首次授予一致；若预留部分在 2022 年授予，预留部分的考核年度为 2022 年至 2024 年三个会计年度；每年度考核一次。

七、解除限售/归属

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售/归属资格及数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票解除限售/归属的依据。

八、考核程序

公司管理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、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

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当在考核工作结束后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，可在接到考核结果通知的5个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会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。

考核结果作为限制性股票解除限售/归属的依据。

（二）考核结果归档

- 1、考核结束后，证券投资部需保留绩效考核所有考核记录。
- 2、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，须考核记录员签字。
- 3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由证券投资部负责统一销毁。

十、附则

（一）本激励计划在公司股东大会审议通过后生效。

（二）本激励计划由公司董事会负责解释。

浙江长盛滑动轴承股份有限公司

董 事 会

2021年1月27日