

营口金辰机械股份有限公司

2021年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

营口金辰机械股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住核心管理人员、核心技术/业务人员，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，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，按照收益与贡献对等的原则，公司制订了《营口金辰机械股份有限公司2021年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证公司本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》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

- （一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；
- （二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。

第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，具体包括公司（含子公司，下同）任职的高级管理人员、中层管理人员、核心技术/业务人员、其他骨干员工，不包括独立董事、监事和单独或合计持股5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。所有激励对象必须在公司授予权益时以及在本激励计划的考核期内与公司或子公司签署劳动合同或聘用合同。

第四条 考核机构及执行机构

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责本次股权激励的组织、实施工作；

（二）公司人力资源部组成考核小组负责具体考核工作，负责向薪酬委员会的报告工作；

（三）公司人力资源部、财务管理部门等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责，公司内审部门监督；

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否行权/解除限售将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面的业绩考核要求

1、股票期权

本激励计划首次授予的股票期权，在行权期的3个会计年度中，分年度进行业绩考核并行权，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。

首次授予股票期权的各年度业绩考核目标及公司层面行权比例如下表所示：

行权期	对应考核年度	目标值 (Am)	触发值 (An)
首次授予 第一个行权期	2021年	归母净利润1亿	归母净利润9,000万
首次授予 第二个行权期	2022年	归母净利润1.5亿	归母净利润1.2亿
首次授予 第三个行权期	2023年	归母净利润2.4亿	归母净利润1.92亿元
考核指标	业绩完成度	公司层面行权比例X	
以当年归母净利润考核为基数， 设置为A	$A \geq A_m$	X=100%	
	$A_n \leq A < A_m$	$X = A/A_m * 100\%$	
	$A < A_n$	X=0	

本计划预留授予的股票期权，将在2021-2023或2022-2024的三个会计年度中，分年度进行业绩考核，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件之一。若预留部分的股票期权在2021年授予，则行权考核安排与首次授予行权考核安排一致。

若预留授予部分股票期权在2022年授予，则各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	对应考核年度	目标值 (Am)	触发值 (An)
预留授予 第一个行权期	2022年	归母净利润1.5亿	归母净利润1.2亿
预留授予 第二个行权期	2023年	归母净利润2.4亿	归母净利润1.92亿元
预留授予 第三个行权期	2024年	归母净利润3.36亿	归母净利润2.69亿元
考核指标	业绩完成度	公司层面行权比例X	
以当年净利润考核为基数， 设置为A	$A \geq A_m$	X=100%	
	$A_n \leq A < A_m$	$X = A/A_m * 100\%$	
	$A < A_n$	X=0	

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已获授的股票期权均不得行权，由公司注销。

2、限制性股票

本激励计划首次授予的限制性股票，在解除限售期的3个会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	目标值 (Am)	触发值 (An)
首次授予 第一个解除限售期	2021年	归母净利润1亿	归母净利润9,000万
首次授予 第二个解除限售期	2022年	归母净利润1.5亿	归母净利润1.2亿
首次授予 第三个解除限售期	2023年	归母净利润2.4亿	归母净利润1.92亿元
考核指标	业绩完成度	公司层面解除限售比例X	
以当年归母净利润考核为基数 ，设置为A	$A \geq A_m$	X=100%	
	$A_n \leq A < A_m$	X=A/A _m *100%	
	$A < A_n$	X=0	

本计划预留授予的限制性股票，将在2021-2023或2022-2024的三个会计年度中，分年度进行业绩考核，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件之一。若预留部分的限制性股票在2021年授予，则解除限售考核安排与首次授予解除限售考核安排一致。

若预留授予部分限制性股票在2022年授予，则各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	目标值 (Am)	触发值 (An)
预留授予 第一个解除限售期	2022年	归母净利润1.5亿	归母净利润1.2亿
预留授予 第二个解除限售期	2023年	归母净利润2.4亿	归母净利润1.92亿元
预留授予 第三个解除限售期	2024年	归母净利润3.36亿	归母净利润2.69亿元
考核指标	业绩完成度	公司层面解除限售比例X	
以当年归母净利润考核为基数 ，设置为A	$A \geq A_m$	X=100%	
	$A_n \leq A < A_m$	X=A/A _m *100%	
	$A < A_n$	X=0	

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加银行同期利息。

(二) 激励对象个人层面的绩效考核要求

1、股票期权

薪酬委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的考评结果确定其行权的比例，若上市公司层面各年度业绩考核达标，则激励对象个人当年实际行权额度=个人层面标准系数×个人当年计划行权额度。

激励对象的绩效评价结果划分为优秀、良好、合格和不合格四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：

分数段	95~100分 (含95分)	90~95分 (含90分)	85~90分 (含85分)	85分以下
等级	优秀	良好	合格	不合格
标准系数	1.0	0.8	0.6	0

若激励对象上一年度个人绩效考核评级为“优秀、良好或合格”，则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”，激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次行权，当期未行权部分由公司注销；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为“不合格”，则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期行权额度，股票期权由公司注销。

2、限制性股票

薪酬委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的考评结果确定其解除限售的比例，若上市公司层面各年度业绩考核达标，则激励对象个人当年实际解除限售额度=个人层面标准系数×个人当年计划解除限售额度。

激励对象的绩效评价结果划分为优秀、良好、合格和不合格四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象解除限售的比例：

分数段	95~100分 (含95分)	90~95分 (含90分)	85~90分 (含85分)	85分以下
等级	优秀	良好	合格	不合格
标准系数	1.0	0.8	0.6	0

若激励对象上一年度个人绩效考核评级为“优秀、良好或合格”，则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”，激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次解除限售，当期未解除限售部分由公司按照授予价格加银行同期利息回购注销；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为“不合格”，则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期解除限售额度，当期

未解除限售部分由公司回购注销，回购价格为授予价格加银行同期利息。

第六条 考核程序

公司人力资源部在薪酬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薪酬委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

第七条 考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期股票期权行权/限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为2021-2024年四个会计年度，每年考核一次。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

1、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。

2、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委员会申诉，薪酬委员会需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为股票期权/限制性股票行权/解除限售的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核记录保存期10年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司董事会薪酬委员会统一销毁。

第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案相冲突，由按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划执行。

（三）本办法自股东大会审议通过之日并自本股权激励计划生效后实施。

营口金辰机械股份有限公司董事会

二〇二一年十一月五日