

浙江银轮机械股份有限公司

2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法

浙江银轮机械股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员和核心骨干员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队三者利益结合在一起，确保公司发展战略和经营目标的实现，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，公司按照激励与约束对等原则，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）、《中华人民共和国证券法》（以下简称《证券法》）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称《管理办法》）等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定了公司 2022 年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》《浙江银轮机械股份有限公司 2022 年股票期权激励计划（草案）》的规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

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 2022 年股票期权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥本激励计划的激励作用，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，严格按照本办法和激励对象的业绩进行评价，以实现本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

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员和核心骨干员工。

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，并负责对激励对象进行考核。

五、考核指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划的行权考核年度为 2022-2025 年四个会计年度，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。本激励计划首次授予和预留授予各年度业绩考核目标一致，具体如下所示：

根据每个考核年度业绩目标达成率（P）的完成情况，确定公司层面可行权的比例（X），首次授予股票期权各年度业绩考核目标如下图所示：

行权期	归母净利润	营业收入
各绩效指标权重	55%	45%
业绩目标达成率（P）	\sum （绩效指标实际达成值/绩效指标目标值） \times 绩效指标权重	
第一个行权期	2022 年归母净利润不低于 4.0 亿元	2022 年营业收入不低于 90 亿元
第二个行权期	2023 年归母净利润不低于 5.4 亿元	2023 年营业收入不低于 108 亿元
第三个行权期	2024 年归母净利润不低于 7.8 亿元	2024 年营业收入不低于 130 亿元
第四个行权期	2025 年归母净利润不低于 10.5 亿元	2025 年营业收入不低于 150 亿元

考核指标	年度业绩目标达成结果	公司层面行权比例（X）
业绩目标达成率（P）	$P \geq 100\%$	$X=100\%$
	$80\% \leq P < 100\%$	$X = (P - 80\%) / 20\% * 20\% + 80\%$
	$P < 80\%$	$X=0\%$

注：1、“营业收入”、“净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

2、上述“净利润”指归属于母公司股东且剔除股份支付费用影响后的净利润值。

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可行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

2、个人层面绩效考核要求

薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的业绩完成率确定其行权比例。激励对象的绩效评价结果划分为四个档次，考核评价表适用于激励对象。届时根据下表确定激励对象的行权比例：

考评结果	A	B	C	D
个人层面行权比例	100%	100%	90%	0%

激励对象个人当年实际可行权比例 = 当期可行权比例 \times 公司层面行权比例

(X) ×个人层面行权比例 (N)

激励对象考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象行权的前一会计年度。

2、考核次数

本激励计划实施期间每年度考核一次。

七、行权

(一) 董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定激励对象的行权资格及数量。

(二) 绩效考核结果作为股票期权行权的依据。

八、考核程序

公司人资行政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、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，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。

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

十、考核结果归档

1、考核结束后，董事会办公室须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董事会办公室负责统一销毁。

十一、附则

(一) 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。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自 2022 年股票期权激励计划生效后实施。

浙江银轮机械股份有限公司

董 事 会

2022 年 3 月 9 日