

景津装备股份有限公司

2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证景津装备股份有限公司（以下简称“公司”）2022年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”）的顺利实施，完善公司法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，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、法规、规范性文件以及《景津装备股份有限公司2022年限制性股票激励计划（草案）》《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订本考核办法。

第一条 考核目的

为进一步完善公司的法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动公司核心人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和骨干员工个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的发展。

第二条 考核原则

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

第三条 考核组织职责权限

1. 董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责领导和组织考核工作。

2. 公司董事会办公室、审计监察部、财务部组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组负责向薪酬委员会报告工作。

3. 公司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。

4. 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

第四条 考核对象

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象，包括公司（含子公司）董事、高级管理人员、核心技术/业务人员，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。以上激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须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。

第五条绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否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）公司层面业绩考核

本激励计划的解除限售考核年度为2022年-2024年三个会计年度，每个会计年度考核一次。各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以公司2020年营业收入为基数，2022年营业收入增长率不低于52%； 2、以公司2020年净利润为基数，2022年净利润增长率不低于43%
第二个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以公司2020年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于65%； 2、以公司2020年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于55%
第三个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以公司2020年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于80%； 2、以公司2020年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于66%

注：以上“营业收入”指经审计的上市公司营业收入；以上“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，但剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年可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上中国人民银行同期存款利息之和。

（二）个人层面业绩考核

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际解除限售额度。激励对象的绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次，届时个人层面解除限售比例按下表考核结果确定：

个人层面考核年度考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面解除限售比例（N）	100%		80%	0%

在公司层面业绩考核达标的前提下，若激励对象前一个年度考核结果为“合格”及以上，则激励对象按照规定比例解除限售其考核当年计划解除限售的限制性股票，激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人层面解除限售比例（N）。激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销。

若激励对象上一年度个人考核结果为“不合格”，则激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售；激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

第六条 考核程序及办法

公司考核工作小组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董事会薪酬与考核委员会，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

激励对象每期限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2022-2024年三个会计年度，每年考核一次。

第八条 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，考核工作小组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。如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与考核工作小组沟通解决。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。

第九条 考核记录的管理

1. 考核结束后，董事会办公室应保留绩效考核所有考核记录。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5年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬委员会批准后董事会办公室有权销毁。

第十条附则

1. 本办法由公司董事会负责制订、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。

2. 本办法自公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后开始实施。

景津装备股份有限公司董事会

二〇二二年三月二十八日