

大连连城数控机器股份有限公司

第二期股票期权激励计划考核管理办法（修订稿）

大连连城数控机器股份有限公司（以下简称“公司”）为持续推进长期激励机制的建设，吸引和留住优秀人才，有效结合股东利益、公司利益和员工利益，在充分保障股东利益的前提下，遵循收益与贡献对等的原则，制定并实施第二期股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，公司根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》《北京证券交易所股票上市规则（试行）》《北京证券交易所上市公司持续监管指引第3号—股权激励和员工持股计划》《公司章程》《第二期股票期权激励计划（草案修订稿）》等有关规定，结合实际情况，拟定《第二期股票期权激励计划考核管理办法（修订稿）》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

确保本激励计划的顺利实施，完善长效激励与约束机制，促进公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价工作坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法执行，提高本激励计划的考核体系与激励对象工作绩效挂钩的紧密性，从而实现良好的激励和约束效果。

三、考核对象

本办法适用于本激励计划确定的激励对象，包括公告本激励计划时在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、核心员工，不包括公司独立董事和监事。

四、考核机构

激励对象的考核评价工作由公司董事会负责领导、组织，公司董事会负责最终考核结果的审核。

五、考核标准

(一) 公司层面业绩考核

本激励计划首次授予的股票期权行权对应的公司层面业绩考核如下：

行权安排	目标值 (Am)	触发值 (An)
	公司层面可行权比例=100%	公司层面可行权比例=70%
第一个行权期	满足以下条件之一： 1. 2023年营业收入不低于60.00亿元； 2. 2023年净利润不低于6.00亿元。	满足以下条件之一： 1. 2023年营业收入不低于57.00亿元； 2. 2023年净利润不低于5.40亿元。
第二个行权期	满足以下条件之一： 1. 2023年-2024年两年累计营业收入不低于125.00亿元； 2. 2023年-2024年两年累计净利润不低于12.50亿元。	满足以下条件之一： 1. 2023年-2024年两年累计营业收入不低于118.00亿元； 2. 2023年-2024年两年累计净利润不低于11.20亿元。
第三个行权期	满足以下条件之一： 1. 2023年-2025年三年累计营业收入不低于200.00亿元； 2. 2023年-2025年三年累计净利润不低于20.00亿元。	满足以下条件之一： 1. 2023年-2025年三年累计营业收入不低于183.00亿元； 2. 2023年-2025年三年累计净利润不低于17.50亿元。

本激励计划预留授予的股票期权于公司 2023 年第三季度报告披露之前授出的，行权对应的公司层面业绩考核与首次授予保持一致。

本激励计划预留授予的股票期权于公司 2023 年第三季度报告披露之后授出的，行权对应的公司层面业绩考核如下：

行权安排	目标值 (Am)	触发值 (An)
	公司层面可行权比例=100%	公司层面可行权比例=70%
第一个行权期	满足以下条件之一： 1. 2023年-2024年两年累计营业收入不低于125.00亿元； 2. 2023年-2024年两年累计净利润不低于12.50亿元。	满足以下条件之一： 1. 2023年-2024年两年累计营业收入不低于118.00亿元； 2. 2023年-2024年两年累计净利润不低于11.20亿元。
第二个行权期	满足以下条件之一： 1. 2023年-2025年三年累计营业收入不低于200.00亿元； 2. 2023年-2025年三年累计净利润不低于20.00亿元。	满足以下条件之一： 1. 2023年-2025年三年累计营业收入不低于183.00亿元； 2. 2023年-2025年三年累计净利润不低于17.50亿元。

注 1：上述“营业收入”“净利润”指标以经审计的公司合并财务报表所载数据作为计算依据。“净利润”

指标指归属于上市公司股东的净利润，剔除本激励计划考核期内公司实施股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生的激励成本的影响。

注 2：上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

各行权期内，公司未满足目标值（Am）或触发值（An）考核的，所有激励对象当期计划行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（二）个人层面绩效考核

激励对象的绩效考核按照公司（含子公司）绩效考核相关制度实施。激励对象的绩效考核结果划分为四个等级，根据激励对象于相应考核年度的绩效考核结果确定个人层面可行权比例，具体如下：

绩效考核结果	A	B	C	D
个人层面可行权比例	100%		60%	0%

各行权期内，激励对象当期实际可行权的股票期权数量=个人当期计划行权的股票期权数量×公司层面可行权比例×个人层面可行权比例，对应当期未能行权的股票期权不得行权，由公司注销。

六、考核结果管理

（一）公司董事会负责领导和组织考核工作。

（二）公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关数据的收集和整理，汇总考核结果，并对数据的真实性和可靠性负责。

（三）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

七、附则

（一）本办法由公司董事会负责解释。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、本激励计划（草案）相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划（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、本激励计划（草案）的规定执行。

（二）本办法依据的相关法律、法规、规章、规范性文件等发生变化的，适用变化后的相关规定。

（三）本办法由公司股东大会审议通过，并自本激励计划正式实施后生效。

大连连城数控机器股份有限公司

董事会

2023年10月17日