

洛阳轴研科技股份有限公司
限制性股票激励计划考核管理办法

洛阳轴研科技股份有限公司

二〇一九年九月

为保证洛阳轴研科技股份有限公司（以下简称“公司”）股权激励计划的顺利进行，根据国家有关规定和公司实际情况，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，进而确保公司战略和经营目标的实现。

二、考核原则

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，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于公司高级管理人员、中层管理人员、核心技术人员及子公司高级管理人员和核心骨干。

四、考核机构

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作；
- 2、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提供，并对数据的真实性和可靠性负责；
- 3、公司人力资源部、财务部负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总；

4、公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议，其中，高级管理人员的考核结果应提交董事会审议并由董事会做出决议。利益相关董事在董事会表决时应当自动回避并放弃表决权。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

1、限制性股票授予时的业绩条件

（1）授予日上一年度公司净资产收益率不低于 0.75%，且不低于同行业对标企业 50 分位值水平；

（2）授予日上一年度公司净利润增长率不低于 30%，且不低于对标企业 50 分位值水平；

（3）授予日上一年度公司经济增加值（EVA）达到中国机械工业集团有限公司下达的考核目标。

2、限制性股票锁定期及解除限售时的业绩条件

公司业绩考核目标如下表所示：

| 解除限售期 | 业绩考核目标 |
|---------|---|
| 第一次解除限售 | 解除限售日上一年度公司净资产收益率不低于 1.9%，且不低于对标企业 75 分位值水平；解除限售日上一年度较授予日上一年度净利润复合增长率不低于 51%，且不低于对标企业 75 分位值水平；解除限售日上一年度公司经济增加值（EVA）达到中国机械工业集 |

| 解除限售期 | 业绩考核目标 |
|---------|--|
| | 团有限公司下达的考核目标。 |
| 第二次解除限售 | 解除限售日上一年度公司净资产收益率不低于 2.4%，且不低于对标企业 75 分位值水平；解除限售日上一年度较授予日上一年度净利润复合增长率不低于 42%，且不低于对标企业 75 分位值水平；解除限售日上一年度公司经济增加值（EVA）达到中国机械工业集团有限公司下达的考核目标。 |
| 第三次解除限售 | 解除限售日上一年度公司净资产收益率不低于 3.0%，且不低于对标企业 75 分位值水平；解除限售日上一年度较授予日上一年度净利润复合增长率不低于 38%，且不低于对标企业 75 分位值水平；解除限售日上一年度公司经济增加值（EVA）达到中国机械工业集团有限公司下达的考核目标。 |

若限制性股票解除限售上一年度考核不合格，激励对象当年度限制性股票不可解除限售，由公司按照本激励计划回购限制性股票并注销。

（二）个人层面业绩考核要求

1、授予时的绩效要求

在授予时，激励对象实际可授予数量与其在公司的绩效评价结果挂钩，绩效评价结果为不合格的人员不予授予。

2、解除限售时的绩效要求

激励对象个人考核按照《洛阳轴研科技股份有限公司限制性股票激励计划考

考核管理办法》分年进行考核，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，绩效评价结果划分为优秀（A）、良好（B）、一般（C）、较差（D）、很差（E）五个档次。其中 A/B/C 为考核合格档，D/E 为考核不合格档，考核评价表适用于考核对象。

| 考核结果 | 合格 | | | 不合格 | |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 标准等级 | 优秀（A） | 良好（B） | 一般（C） | 较差（D） | 很差（E） |
| 标准系数 | 1.0 | 1.0 | 0.8 | 0 | 0 |

激励对象上一年度考核合格后才具备限制性股票当年度的解除限售资格，个人当年实际解除限售额度 = 标准系数 × 个人当年计划解除限售额度。当年度激励对象未能解除限售的限制性股票由公司回购注销。

六、考核期间与次数

- 1、考核期间：激励对象解除限售限制性股票的前一考核年度；
- 2、考核次数：限制性股票激励计划期间每年度一次。

七、考核程序

1、公司人力资源部、财务部等相关部门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，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告；

2、公司人力资源部、财务部等相关部门将中层管理人员、核心技术(业务)及子公司高级管理人员的绩效考核报告提交公司薪酬与考核委员会审议,并由其做出决议;

3、公司人力资源部、财务部等相关部门将高级管理人员的考核结果提交董事会审议并由董事会做出决议,利益相关的董事在董事会表决时应当自动回避并放弃表决权。

八、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,公司董事会薪酬与考核委员会应当在考核结束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,可在接到考核结果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,公司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;

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

九、考核结果归档

1、考核结束后,人力资源部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,须当事人签字;

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存,且至少保存三年。

十、附则

- 1、本办法由公司董事会负责解释、修订和废止。
- 2、本办法经公司股东大会审议通过后生效，修改亦同，如果本办法与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新法律、法规和规章为准。
- 3、本办法自股东大会审议通过之日起生效。

洛阳轴研科技股份有限公司董事会

2019年9月