

山东威达机械股份有限公司

第二期股票期权激励计划考核管理办法

为进一步完善公司治理结构，建立健全长期激励与约束机制，倡导公司与管理层及骨干员工共同持续发展的理念，山东威达机械股份有限公司（以下简称“公司”）拟对部分董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工（以下合称“激励对象”）实施以授予股票期权为主要内容的中长期股权激励计划。为保证《公司第二期股票期权激励计划（草案）》（以下简称“股权激励计划”）的顺利实施，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规及规范性文件及本公司章程，结合本公司实际情况，制订本办法。

一、考核目的

为完善公司法人治理结构和长效激励机制，充分调动公司及下属子公司中高级管理人员、核心技术（业务）人员的积极性，增强公司管理团队和业务骨干对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，进一步强化公司各子公司的个体责任，有效地将股东利益、公司利益、激励对象的个人利益结合在一起，特制定本考核管理办法。

二、考核原则

- 1、坚持股东利益保护、公司长远发展和员工价值实现相结合，有利于上市公司核心竞争力的提升和可持续发展，实现多方共赢。
- 2、坚持激励与约束相结合，风险与收益相对称。
- 3、坚持依法规范、公开透明，遵循相关法律法规和公司章程规定。

三、考核对象

参与公司第二期股票期权激励计划的全部激励对象。

四、考核机构及职责

- 1、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审核考核结果。
- 2、人力资源部在公司董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体考核执行工作，在此基础上形成绩效考核结果后，提交公司董事会薪酬与考核委员会审核。
- 3、人力资源部、审计部、财务部等相关部门负责个人绩效考核数据的归集和核实，并对相关数据的真实性和可靠性负责。

五、考核指标

本激励计划中的考核年度为2021年至2023年三个会计年度，每个会计年度考核一次。本激励计划业绩考核分为公司层面业绩及个人层面绩效考核。

1、上市公司层面业绩考核指标：

行权期	行权比例	行权业绩条件
第一个行权期	30%	以2019年净利润为基数，2021年净利润增长率不低于20%
第二个行权期	30%	以2019年净利润为基数，2022年净利润增长率不低于35%
第三个行权期	40%	以2019年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于85%

注：（1）该考核指标仅针对参与本次股票期权激励计划的上市公司董事、高级管理人员及任职于上市公司层面的激励对象，各子公司层面激励对象不参与该考核；（2）以上“净利润”指标为上市公司母公司报表经审计归属于母公司股东的扣除非经常性损益后的净利润（不含威海分公司）；（3）上表中的“不低于”含本数。

本计划授予的股票期权，在行权期的3个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权，以达到净利润增长率作为激励对象的行权条件。

由本次股权激励产生的激励成本将在公司管理费用中列支。

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、子/分公司层面业绩考核要求

若激励对象任职于子公司山东威达粉末冶金有限公司（以下简称“威达粉末”）、山东威达机械股份有限公司威海分公司（以下简称“威海分公司”）、济南第一机床有限公司（含其子、分公司，以下简称“济南一机”）、上海拜骋电器有限公司（以下简称“上海拜骋”）、苏州德迈科电气有限公司（含其子、分公司，以下简称“苏州德迈科”）、威海威达精密铸造有限公司（以下简称“威达精铸”），则需满足威达粉末、威海分公司、济南一机、上海拜骋、苏州德迈科、威达精铸业绩考核目标。前述主体各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	威达粉末业绩考核目标
第一个行权期	以2019年净利润为基数，2021年净利润增长率不低于45%
第二个行权期	以2019年净利润为基数，2022年净利润增长率不低于55%
第三个行权期	以2019年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于85%
行权期	威海分公司业绩考核目标
第一个行权期	以2019年净利润为基数，2021年净利润增长率不低于175%

第二个行权期	以2019年净利润为基数，2022年净利润增长率不低于200%
第三个行权期	以2019年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于245%
行权期	济南一机业绩考核目标
第一个行权期	以2019年净利润为基数，2021年净利润增长率不低于80%
第二个行权期	以2019年净利润为基数，2022年净利润增长率不低于85%
第三个行权期	以2019年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于100%
行权期	上海拜骋业绩考核目标
第一个行权期	以2019年净利润为基数，2021年净利润增长率不低于75%
第二个行权期	以2019年净利润为基数，2022年净利润增长率不低于85%
第三个行权期	以2019年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于105%
行权期	苏州德迈科业绩考核目标
第一个行权期	以2019年净利润为基数，2021年净利润增长率不低于485%
第二个行权期	以2019年净利润为基数，2022年净利润增长率不低于685%
第三个行权期	以2019年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于880%
行权期	威达精铸业绩考核目标
第一个行权期	以2019年净利润为基数，2021年净利润增长率不低于185%
第二个行权期	以2019年净利润为基数，2022年净利润增长率不低于215%
第三个行权期	以2019年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于240%

注：（1）以上“净利润”指标为各考核主体实现的经审计扣除非经常性损益后的净利润，其中威海分公司业绩不包括钻夹头车间；（2）上表中的“达到”含本数。

3、个人层面业绩考核要求

激励对象个人绩效考核结果共分为A、B、C三档，各考核等级对应的考核分数和可行权比例如下：

考核等级	A（优秀）	B（良好）	C（不合格）
考核分数	80分以上	60~80	60分以下
可行权比例	100%	80%	0%

若激励对象个人绩效考核结果为A/B档，则激励对象个人绩效考核“合格”，可按照激励计划规定的比例分批次行权。若激励对象个人绩效考核结果为C档，则激励对象个人绩效考核为“不合格”，其相对应行权期所获授但尚未行权的股票期权由公司注销。

4、行权条件及比例

（1）任职于上市公司（不包括下属子公司）的激励对象，需同时完成上市公司层面业绩及个人层面绩效考核方能行权，不参与子公司业绩考核，具体如下表所示：

年份	上市公司层面 业绩目标是否实现	个人层面 绩效考核实现情况	可行权比例
2021 年至 2023 年	是	考核结果为 A	100%
		考核结果为 B	80%
		考核结果为 C	0
其余任何情形下，当期的股票期权均不可行权，也不得递延至下一期行权；未行权部分由公司注销。			

(2) 任职于子/分公司威达粉末、威海分公司、济南一机、上海拜骋、苏州德迈科、威达精铸的激励对象，根据其所属子/分公司层面业绩及个人层面绩效考核情况进行行权，具体情况如下表所示：

年份	所属子/分公司	所属子/分公司层面业绩考 核目标实现情况	个人层面绩效考核实 现情况	可行权比例
2021 年至 2023 年	威达粉末、威海分公 司、济南一机、上海 拜骋、苏州德迈科、 威达精铸	子/分公司实现业绩考核目 标的 100% 及以上	考核结果为 A	100%
			考核结果为 B	80%
			考核结果为 C	0
		子/分公司实现业绩考核目 标 90%-100% (含 90%、不 含 100%)	考核结果为 A	80%
			考核结果为 B	64%
			考核结果为 C	0
		子/分公司实现业绩考核目 标的 80%-90% (含 80%、 不含 90%)	考核结果为 A	60%
			考核结果为 B	48%
			考核结果为 C	0
其余任何情形下，当期的股票期权均不可行权，也不得递延至下一期行权；未行权部分由公司注销。				

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象在每一归属期所对应的前一个会计年度。

2、考核次数

股票期权激励计划期间每年度一次。

七、行权

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的行权资格及行权数量。

2、绩效考核结果作为股票期权行权的依据。

八、考核程序

公司人力资源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，提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十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，公司证券部须保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效考核的有效性，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，该计划结束三年后由证券部负责统一销毁。

十一、附则

1、本办法经公司董事会审议并提交股东大会审议通过之日起开始实施。

2、本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释与修订。

山东威达机械股份有限公司

2020年12月16日