

常州光洋轴承股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

常州光洋轴承股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司激励与约束机制，形成良性合理的价值分配体系，充分调动公司董事、高层管理人员、核心骨干员工的积极性，有效地将股东、公司和员工利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司业绩稳步提升，实现公司发展战略和经营目标。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、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，特制定本激励计划实施考核管理办法（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

为进一步完善公司法人治理结构和中长期激励约束机制，形成良性合理的价值分配体系，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，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法对激励对象的绩效进行评价，以实现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

本办法适用于参与公司激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会负责组织本激励计划的考核工作。
- 2、公司董事会负责考核结果的审核。

五、绩效考核评价指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票，考核期为 2021-2022 年的两个会计年度。每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的行权条件。具体如下：

首次授予的限制性股票的解除限售的公司业绩条件与解除限售安排如下：

解除限售期	解除限售时间	业绩考核指标
首次授予的限制性股票第一个解除限售期	自首次授予限制性股票登记完成之日起满 12 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	2021 年公司营业收入不低于 16 亿元
首次授予的限制性股票第二个解除限售期	自首次授予限制性股票登记完成之日起满 24 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	2022 年公司营业收入不低于 20 亿元

预留的限制性股票的解除限售的公司业绩条件与解除限售安排如下：

解除限售期	解除限售时间	业绩考核指标
预留部分的限制性股票第一个解除限售期	自预留授予限制性股票登记完成之日起满 12 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	2021 年公司营业收入不低于 16 亿元
预留部分的限制性股票第二个解除限售期	自预留授予限制性股票登记完成之日起满 24 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	2022 年公司营业收入不低于 20 亿元

注：上述“营业收入”是指经审计的合并口径营业收入。

若限制性股票某个解除限售期的公司业绩考核目标未达成，则所有激励对象当期限制性股票不可解除限售，由公司按照本激励计划以授予价格和回购时股票市场价格（审议回购的董事会决议公告前 1 个交易日公司标的股票交易均价）的孰低值予以回购并注销。

2、激励对象层面绩效考核要求

按照本办法，在激励计划有效期内的各年度，对所有激励对象进行考核，目前对激励对象绩效考核结果分为达标、不达标两档。

在考核年度内，若激励对象上一年度绩效考核结果为“达标”，则该激励对象当期可解除限售的限制性股票可全部解除限售。若激励对象考核结果为“不达标”，公司将授予价格和回购时股票市场价格（审议回购的董事会决议公告前 1 个交易日公司标的股票交易均价）的孰低值回购并注销该激励对象当期限制性股票。

六、考核期间与次数

本激励计划考核期间为每一个解除限售期的前一会计年度，每年度考核一次。

七、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。

八、考核结果管理

1、考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后五个工作日内向被考核对象通知考核结果。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法妥善解决，被考核对象可向董事会薪酬委员会提出申诉，薪酬与考核委员会需在十个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

2、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，绩效考核记录不允许涂改。

(3) 绩效考核结果作为保密资料归档保存。

九、附则

本办法由公司董事会薪酬与考核委员会拟定，董事会负责解释及修改，自股东大会审议通过之日起生效。

常州光洋轴承股份有限公司

2021年2月5日