

# 浙江双环传动机械股份有限公司

## 2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法

浙江双环传动机械股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司的长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司中高层管理人员、业务骨干及优秀员工等的积极性，促进共同富裕，并将股东利益、公司利益和核心团队个人利益有效地结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）、《中华人民共和国证券法》（以下简称《证券法》）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称《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，制定了《浙江双环传动机械股份有限公司 2022 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》和本激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，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，保证公司本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。同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

### 二、考核原则

（一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象。

（二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。

### 三、考核范围

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象，包括公司公告本激励计划时在公司（含下属分、子公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、业务骨干以及优秀员工等。

#### 四、考核机构及执行机构

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责领导和审核本激励计划的组织、实施工作。

（二）公司人力资源部组成考核小组负责具体考核工作。考核工作小组对薪酬委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源部、证券部、财务部等相关部门负责相关数据的收集和提供，对数据的真实性和可靠性负责，并接受公司内审部门监督；同时负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总、保存。

（四）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

#### 五、考核指标及标准

激励对象获授的股票期权能否行权将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的股票期权行权考核年度为 2022-2024 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：

| 行权期    | 业绩考核目标            |
|--------|-------------------|
| 第一个行权期 | 2022年度净利润不低于5亿元   |
| 第二个行权期 | 2023年度净利润不低于7.5亿元 |
| 第三个行权期 | 2024年度净利润不低于9.5亿元 |

注：上述“净利润”口径以经会计师事务所经审计的归属于母公司股东的净利润（不考虑公司及子公司有效期内所有股权激励计划及员工持股计划股份支付费用）作为计算依据，下同。

若预留部分股票期权于公司 2022 年第三季度报告披露前授予，则预留部分公司层面业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分股票期权于公司 2022

年第三季度报告披露后授予,则预留部分考核年度为2023-2024年两个会计年度,每个会计年度考核一次,各年度业绩考核目标如下表所示:

| 行权期    | 业绩考核目标            |
|--------|-------------------|
| 第一个行权期 | 2023年度净利润不低于7.5亿元 |
| 第二个行权期 | 2024年度净利润不低于9.5亿元 |

根据行权期对应考核年度业绩考核目标的完成情况(业绩目标达成率  $P = \text{实际完成值} / \text{业绩考核目标}$ ),公司根据下表确定公司层面行权比例( $X$ ):

| 业绩目标达成率 $P$           | 公司层面行权比例 ( $X$ ) |
|-----------------------|------------------|
| $P \geq 100\%$        | $X = 100\%$      |
| $80\% \leq P < 100\%$ | $X = 80\%$       |
| $P < 80\%$            | $X = 0\%$        |

公司未满足上述业绩考核目标时,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。

## (二) 个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核根据公司内部绩效考核相关制度实施,届时依照激励对象的考评结果确定其实际可行权额度。个人层面行权比例( $Y$ )按下表考核结果确定:

| 考评结果             | 优秀、良好 | 合格  | 不合格 |
|------------------|-------|-----|-----|
| 个人层面行权比例 ( $Y$ ) | 100%  | 80% | 0%  |

激励对象各考核年度实际可行权额度 = 个人各考核年度计划行权额度  $\times$  公司层面行权比例( $X$ )  $\times$  个人层面行权比例( $Y$ )。激励对象考核当年不能行权的股票期权,由公司注销。

## 六、考核期间与次数

### (一) 考核期间

激励对象股票期权行权的前一会计年度。

### (二) 考核次数

本激励计划实施期间每年度考核一次。

## 七、考核程序

(一) 公司人力资源部、财务部等相关部门在董事会薪酬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并保存。

(二) 公司人力资源部、财务部等相关部门将对激励对象的绩效考核报告提交公司薪酬委员会审议，并由其做出决议。

## 八、考核结果管理

### (一) 考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬委员会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

### (二) 考核结果反馈与申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管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。

2、如果被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。如无法沟通解决，被考核对象可以在接到考核结果通知的 5 个工作日内，向薪酬委员会提出书面申诉，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或等级。对经董事会薪酬委员会复核后确定的最终考核结果或等级，被考核对象不得再有异议。

### (三) 考核记录归档

1、考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案。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，由公司董

事会薪酬委员会统一销毁。

## 九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订，董事会可根据方案实际执行情况对本办法进行修订。

（二）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，由按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划的规定执行。本办法中未明确规定的事宜，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划的规定执行。

（三）本办法自股东大会审议通过之日并自本激励计划生效后实施。

浙江双环传动机械股份有限公司董事会

2022 年 5 月 5 日