



广西柳工机械股份有限公司
2023 年股票期权激励计划管理办法

二零二三年四月

目录

第一章 激励计划的管理及组织机构	1
第二章 股票期权激励计划实施流程	5
第三章 激励对象绩效考核等级与股票期权生效	8
第四章 股票期权内部控制程序	10

广西柳工机械股份有限公司(以下简称“柳工”或“公司”或“本公司”)为了建立与公司业绩和长期战略紧密挂钩的激励机制,完善整体薪酬结构体系,为公司业绩长期持续发展奠定人力资源竞争优势,特制订《广西柳工机械股份有限公司2023年股票期权激励计划(草案)》以下简称“股票期权激励计划”、“激励计划”或“计划”)。为保证股票期权激励计划顺利实施,现根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规及柳工《公司章程》的相关规定,结合公司内部管理制度,制定股票期权激励计划管理办法。

第一章 激励计划的管理及组织机构

第一条 股票期权管理及组织机构

柳工股票期权激励计划的管理机构包括公司股东大会、董事会、薪酬与考核委员会;股票期权激励计划的监督机构为公司监事会;股票期权激励计划相关事宜的执行部门包括:人力资源部、董事会秘书处、财务管理部、战略运营部、法务部、纪检监察部等。

第二条 激励计划的管理机构

股票期权激励计划实施的管理机构主要包括股东大会、董事会和薪酬与考核委员会,其主要职责如下:

(一)股东大会作为公司的最高权力机构,负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止;

(二)董事会是本激励计划的执行管理机构,负责审核薪酬与考核委员会拟订和修订的股票期权激励计划,并提交股东大会审批;根

据股东大会的授权，负责审核股票期权的授予方案，负责审核确定股票期权的授予日；负责向符合授予条件的激励对象授予股票期权，并根据行权安排和业绩条件审核股票期权的生效和行权；负责审核已授出股票期权的行权价格和数量的调整方案；负责审核实施股票期权激励计划所需的其他必要事宜；

(三)薪酬与考核委员会在董事会的授权下负责拟定本激励计划和授予方案，负责审议已授出股票期权的行权条件，负责制订和修订绩效管理办法及本激励计划管理办法。

第三条 股票期权激励计划监督机构

监事会是股票期权激励计划的监督机构，负责核实激励对象的名单，并对股票期权激励计划的实施是否符合相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督，包括薪酬与考核委员会的组织管理工作、公司与激励对象绩效考核工作，股票期权激励计划有否按照内部制定程序执行等，并对激励对象名单（授权对象，授予资格，授予数量）进行核实。

第四条 激励计划的执行机构

股票期权激励计划的执行机构包括人力资源部、董事会秘书处、财务管理部、战略运营部、法务部、纪检监察部等，其主要职责如下：

(一) 人力资源部

1.负责协助董事会薪酬与考核委员会拟定本激励计划，拟定授予范围、授予数量、行权安排、授予业绩条件、行权业绩条件等关键内容；

-
- 2.负责本激励计划的日常管理，组织实施股票期权的授予及行权；
 - 3.负责审核激励对象授予资格、生效资格及生效数量，负责组织签署授予文件；
 - 4.负责汇总激励对象个人年度绩效考核结果；
 - 5.负责组织激励对象行权；
 - 6.负责统计和核算激励对象获授股票期权的生效数量、失效数量、行权数量及收益；
 - 7.负责股票期权的台账管理，记录和统计股票期权的授予、生效、变更、失效、行权情况；
 - 8.负责定期向薪酬与考核委员会汇报股票期权工作实施进度；
 - 9.负责所有本激励计划相关文件和文档的保存等档案管理工作。本激励计划的日常管理、维护工作，包括本激励计划和授予方案相关文件起草的文字工作、相关文件和文档的保存等。

10.负责组织激励对象的日常沟通和咨询。

11.负责激励对象个人所得税的代扣代缴。

（二） 董事会秘书处

- 1.负责与资本市场、股东和媒体沟通和交流本激励计划实施情况；
- 2.负责向证券监管部门汇报本激励计划实施情况，并根据相关监管要求，撰写信息披露文件；
- 3.负责向董事会建议股票期权的授予日，并根据董事会决议确定的授予日计算股票期权的授予价格、行权价格；
- 4.负责根据本激励计划制定对已授出股票期权行权价格和数量

的调整方案；

5.负责跟踪柳工股票价格的市场波动情况，并提出股票期权行权日建议；

6.负责组织召开薪酬与考核委员会、董事会和股东大会审议本激励计划和授予方案以及相关议案。

（三） 财务管理部

1.负责核算公司的年度业绩指标实际达成值；

2.负责授予后上市公司定期报告有关已授出股票期权估值及相关的账务处理；

3.负责协助人力资源部核算激励对象股票期权收益；

4.负责股票期权收益的支付和相关账务处理。

（四） 战略运营部

1.负责跟踪对标公司的经营状况、并购重组等事项，若出现主营业务发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值，提出对标公司剔除或更换的建议；

2.负责统计对标公司的年度业绩指标实际达成值，分析和判断授予业绩条件和生效业绩条件的满足情况。

（五） 法务部

负责解释、咨询与本激励计划相关法律问题，审核、保存与管理相关法律文件。

（六） 纪检监察部

负责本激励计划的审计监督工作，审计监督内容主要包括股票期

权授予总量、个人授予数量、生效数量、激励收益是否超过规定限额、有关规定计算的数额。

第二章 股票期权激励计划实施流程

第五条 股票期权激励计划申报、备案流程

公司正式实施本激励计划之前，需将计划和相关文件报送国资监管机构进行审批，并需通过公司董事会和股东大会批准。

(一)公司董事会薪酬与考核委员会负责组织拟订计划(草案)，并就计划(草案)内容与控股股东进行沟通，并通过控股股东向自治区国资委咨询政策，经自治区国资委表示无异议后，可将计划(草案)提交董事会审议；

(二)董事会审议通过计划(草案)，独立董事及监事会就计划(草案)是否有利于公司的持续发展以及是否存在损害公司及全体股东利益的情形发表独立意见；

(三)监事会核实授予股票期权的激励对象名单(包括授予对象、授予资格、授予数量)；

(四)公司聘请律师事务所对本激励计划出具法律意见书；

(五)董事会审议通过本激励计划后的2个交易日内，公告董事会决议、股票期权激励计划草案及摘要、独立董事意见、监事会意见、法律意见书；

(六)公司国有控股股东将股票期权激励计划报广西壮族自治区国资审核批准；

(七)在自治区国资委对股票期权激励计划审核批准后,公司发出召开股东大会的通知。公司在召开股东大会前,在内部公示激励对象的姓名和职务(公示期不少于10天)。公司监事会将激励对象名单进行审核,充分听取公示意见。公司在股东大会审议本激励计划前5日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会核实;

(八)公司对内幕信息知情人在本激励计划草案公告前6个月内买卖本公司股票及其衍生品种的情况进行自查,说明是否存在内幕交易行为;

(九)股东大会在对本激励计划进行投票表决时,须在提供现场投票方式的同时,提供网络投票方式。独立董事应当就本激励计划的相关议案向所有的股东征集委托投票权;

(十)股东大会审议本激励计划,并经出席会议的股东所持表决权的2/3以上通过,单独统计并披露除公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有公司5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。监事会应当就激励对象名单核实情况在股东大会上进行说明;

(十一)股东大会批准股票期权激励计划后,即可实施。董事会根据股东大会的授权具体办理股票期权授予、行权等事宜。

第六条 股票期权授予流程

(一)薪酬与考核委员会拟订本激励计划授予方案;

(二)董事会审议批准本激励计划授予方案;

(三)独立董事、监事会及律师事务所就激励对象获授权益的条

件是否达成发表明确意见,监事会核查授予股票期权的激励对象的名
单是否与股东大会批准的激励计划中规定的对象相符;

(四)公司董事会根据股东大会的授权办理具体的股票期权授予
事宜。股票期权授出时,公司与激励对象签署《股票期权授予协议》,
以此约定双方的权利义务;

(五)公司在本激励计划经股东大会审议通过后 60 日内完成股
票期权授予、登记、公告等相应程序,经证券交易所确认后,由登记
结算公司办理登记结算与过户事宜;

(六)激励对象须配合公司根据中国证监会、证券交易所、登记
结算公司的相关规定办理登记手续等事宜;

第七条 股票期权生效流程

(一) 在每个生效年度,财务部、战略部根据公司和对标企业
的年度业绩指标实际达成值,分析和判断股票期权行权业绩条件的满
足情况;

(二) 人力资源部统一汇总所有激励对象的个人年度绩效考
核结果;

(三) 人力资源部根据股票期权的行权安排,行权业绩条件和
业绩指标实际达成值,及激励对象个人年度绩效考核结果,核算股票
期权的生效数量和失效数量,提交薪酬与考核委员会审议;

(四) 薪酬与考核委员会审议股票期权的生效数量和失效数
量;

(五) 董事会审议确定股票期权的生效数量和失效数量;

-
- (六) 董事会对股票期权的生效或失效信息进行披露；
 - (七) 人力资源部对股票期权生效数量和失效数量进行台账管理；
 - (八) 人力资源部向激励对象通知股票期权生效数量和失效数量。

第八条 股票期权行权流程

- (一) 激励对象向人力资源部提出行权申请,确定股票期权的行权数量；
- (二) 薪酬与考核委员会对激励对象的行权申请与是否达到条件审查确认。独立董事、监事会及律师事务所应就激励对象行使权益的条件是否达成发表明确意见；
- (三) 激励对象的行权申请经董事会确认及核实后,公司向证券交易所提出行权申请,按申请行权数量向激励对象定向发行股票,向登记结算公司申请办理登记结算事宜；
- (四) 激励对象行权后,涉及注册资本变更的,由公司向工商登记部门办理公司变更事项的登记手续；
- (五) 公司可根据实际情况,向激励对象提供集中或自主行权方式。

第三章 激励对象绩效考核等级与股票期权生效

第九条 激励对象绩效考核等级与股票期权生效

- (一) 激励对象的个人年度绩效考核等级分为四档:优秀、良

好、合格、不合格；

在柳工公司业绩达到股票期权行权条件，且所授股票期权满足行权时间安排时，激励对象个人实际可行权股票期权比例将在个人本批应行权股票期权范围内，根据个人年度绩效考核结果进行确定。

个人行权比例=个人所在单位实际可行权比例×个人实际可行权比例

激励对象个人所在单位考核结果与期权可行权比例的关系如下表所示：

所在单位年度组织绩效结果	所在单位实际可行权比例
优秀	100%
良好	90%
合格	80%
不合格	0

激励对象个人考核结果与期权可行权比例的关系如下表所示：

个人年度考核结果	个人实际可行权比例
优秀	100%
良好	95%
合格	90%
不合格	0

(二) 若激励对象某股票期权行权期的个人年度绩效等级为合格及以上，则其当期绩效表现达到行权条件，在满足其他行权条

件下，可以申请当期实际可行权股票期权的行权；若激励对象的个人年度绩效等级为不合格，则其当期业绩表现未达到行权条件，取消其该期股票期权行权资格。

第四章 股票期权内部控制程序

第十条 制度和流程控制程序

- (一) 董事会为股票期权激励计划的最终解释和审定机构；
- (二) 按职能设置各级专门机构负责专项事务。考核和资格审定等各项重要事务由不同的部门负责，互相监督。

第十一条 实施过程的控制

通过培训、咨询和投诉机制，保证计划的有效性和正确性。