

湖南机油泵股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为进一步稳定湖南机油泵股份有限公司（以下简称“公司”）管理层和核心骨干队伍，增强公司核心员工的凝聚力，加强公司核心员工队伍的建设；鼓励公司管理层和核心骨干成员长期为公司服务，共享公司发展的成果，为公司进一步发展，奠定人才基础，确保公司发展战略和经营目标的实现。公司按照收益与贡献对等原则，按照收益与贡献对等的原则，制定并拟实施 2022 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，现根据《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》等法律、法规和规范性文件、以及《湖南机油泵股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《湖南机油泵股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“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 2022 年限制性股票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

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现本次限制性股票激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，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 2022 年限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公告本激励计划时在本公司（含子）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员及董事会认为需要激励的其他人员。不包括独立董事、监事及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

四、考核机构

- 1、董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作。
- 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、财务部及各考核单元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

本次股权激励计划授予的权益中，激励对象已获授的限制性股票的归属必须同时满足如下条件：

1、满足公司层面业绩考核要求

本激励计划的解除限售考核年度为 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：

| 解除限售期 | 业绩考核目标 |
|----------|---|
| 第一个解除限售期 | 公司需满足下列两个条件之一：（1）2022 年营业收入较 2021 年增长率不低于 15%；（2）2022 年净利润较 2021 年增长率不低于 15%。 |
| 第二个解除限售期 | 公司需满足下列两个条件之一：（1）2023 年营业收入较 2021 年增长率不低于 30%；（2）2023 年净利润较 2021 年增长率不低于 30%。 |
| 第三个解除限售期 | 公司需满足下列两个条件之一：（1）2024 年营业收入较 2021 年增长率不低于 50%；（2）2024 年净利润较 2021 年增长率不低于 50%。 |

注：（1）上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表后的营业收入；“净利润”指经审计的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润，但剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

（2）如上述期限内发生并购重组、非公开发行事宜，净利润计算方法遵照证监会认可的相关规定执行。

2、满足激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，激励对象个人考核评价结果分为 A、B、C 和 D 四个等级，对应的可归属情况如下：

| 等级比例 | A-优秀 | B-良好 | C-合格 | D-不合格 |
|------|------|------|------|-------|
| 行权比例 | 100% | 90% | 80% | 0% |

在公司业绩各考核年度对应考核目标完成的前提下，若激励对象当期的个人考核评价在 A、B 和 C 档的时，则激励对象按照本激励计划规定比例行权。反之，

若个人考核 D 档不合格，则激励对象所获授的限制性股票当期可解除限售份额由公司回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象归属限制性股票的前一会计年度。

2、考核次数

2022 年限制性股票激励计划的考核年度为 2022—2024 年三个会计年度，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上交董事会薪酬与考核委员会。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈及申诉

被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应当在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，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。

考核结果作为限制性股票归属的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部需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，须考核记录员签字。

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。

九、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自公司 2022 年限制性股票激励计划生效后实施。

湖南机油泵股份有限公司董事会

2022 年 2 月 14 日