

法兰泰克重工股份有限公司

2024 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

为了进一步建立和健全法兰泰克重工股份有限公司（以下简称“公司”）的长效激励机制，形成良好均衡的价值分配体系，吸引和留住优秀人才，充分调动公司的董事、中高层管理人员及核心骨干的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队及员工个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，促进公司战略目标的实现，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，公司制定了《法兰泰克重工股份有限公司 2024 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本计划”）。

为完善公司的法人治理结构，保证本计划的顺利实施，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》等有关法律、法规及规范性文件和《法兰泰克重工股份有限公司章程》的相关规定，结合公司实际情况，制定《法兰泰克重工股份有限公司 2024 年股票期权与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

本办法旨在加强本计划执行的计划性，量化本计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化；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）考核指标与公司业绩及激励对象个人绩效相结合。

三、考核范围

本办法适用于参与公司 2024 年度股票期权与限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司董事、中高层管理人员及核心骨干（不包括独立董事、监事）。所有激励对象必须在公司授予股票期权/限制性股票时以及在本计划的考核期内于公司或公司全资子公司、控股子公司签署劳动合同或聘用合同。

四、考核机构

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）组织考核工作，并负责对激励对象进行考核；

(二) 公司人力资源部在薪酬与考核委员会的指导下实施具体的考核工作，负责相关数据的收集和整理，汇总考核结果；公司人力资源部、财务部与证券部组成工作小组，对激励对象考核结果进行核实和确认；

(三) 公司董事会负责考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

1、股票期权的业绩考核目标

本激励计划股票期权的考核年度为 2024 年-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。各年度公司业绩考核目标如下：

行权期	对应考核年度	该考核年度使用的营业收入增长率累计值	以 2020-2022 年三年均值为基数的营业收入增长率 (A)	
			目标值 A_m	触发值 A_n
第一个行权期	2024 年	2024 年营业收入增长率	35%	28%
第二个行权期	2025 年	2024-2025 年两个会计年度营业收入增长率累计值	85%	68%
第三个行权期	2026 年	2024-2026 年三个会计年度营业收入增长率累计值	155%	124%
业绩考核指标		业绩完成度	公司层面行权比例 (X)	
营业收入增长率 (A)		$A \geq A_m$	$X=100\%$	
		$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m$	
		$A < A_n$	$X=0$	

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入，下同。

若未达成上述考核指标的触发值，该类激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

2、限制性股票的业绩考核目标

本激励计划限制性股票的考核年度为 2024 年-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。各年度公司业绩考核目标如下：

解除限售期	对应考核年度	该考核年度使用的营业收入增长率累计值	以 2020-2022 年三年均值为基数的营业收入增长率 (A)	
			目标值 A_m	触发值 A_n

第一个解除限售期	2024 年	2024 年营业收入增长率	35%	28%
第二个解除限售期	2025 年	2024-2025 年两个会计年度营业收入增长率累计值	85%	68%
第三个解除限售期	2026 年	2024-2026 年三个会计年度营业收入增长率累计值	155%	124%
业绩考核指标		业绩完成度	公司层面解除限售比例 (X)	
营业收入增长率 (A)		$A \geq A_m$	X=100%	
		$A_n \leq A < A_m$	X=A/A _m	
		$A < A_n$	X=0	

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，该类激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

(二) 业务单元层面业绩考核要求

1、股票期权业务单元层面业绩考核要求

激励对象当年实际可行权的股票期权数量与其所属业务单元上一年度的业绩考核挂钩，根据各业务单元的业绩完成情况设置不同的业务单元层面的行权比例 (Y)，具体业绩考核要求按照公司与激励对象签署的《股票期权与限制性股票激励计划授予协议书》执行。若激励对象（总部各职能部门及支持中心的激励对象）不参与业务单元考核的，则考核年度已满足公司层面业绩考核目标的，业务单元层面的行权比例 (Y) 为 100%。

2、限制性股票业务单元层面业绩考核要求

激励对象当年实际可解除限售的限制性股票数量与其所属业务单元上一年度的业绩考核挂钩，根据各业务单元的业绩完成情况设置不同的业务单元层面的解除限售比例 (Y)，具体业绩考核要求按照公司与激励对象签署的《股票期权与限制性股票激励计划授予协议书》执行。若激励对象（总部各职能部门及支持中心的激励对象）不参与业务单元考核的，则考核年度已满足公司层面业绩考核目标的，业务单元层面的解除限售比例 (Y) 为 100%。

(三) 个人层面绩效考核要求

1、股票期权个人层面绩效考核要求

根据公司制定的《法兰泰克重工股份有限公司 2024 年股票期权与限制性股

票激励计划实施考核管理办法》，薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的业绩完成率确定其股票期权的行权比例，个人当年实际可行权额度=个人当年计划行权额度×公司层面行权比例（X）×业务单元层面行权比例（Y）×考核系数（Z）。

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 A/B/C/D 档，则激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次行权。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 E 档，则上一年度激励对象个人绩效考核为“不合格”，则公司将按照激励计划的规定，取消该激励对象当期行权额度，当批次股票期权由公司注销，不可递延至下一个考核年度。

评价等级	A	B	C	D	E
	优秀	良好	合格	需改进	不合格
考核系数（Z）	100%	100%	100%	50%	0

2、限制性股票个人层面业绩考核要求

根据公司制定的《法兰泰克重工股份有限公司 2024 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》，薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的业绩完成率确定其限制性股票的解除限售比例，个人当年实际可解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×公司层面解除限售比例（X）×业务单元层面解除限售比例（Y）×考核系数（Z）。

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 A/B/C/D 档，则激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次解除限售。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 E 档，则上一年度激励对象个人绩效考核为“不合格”，则公司将按照激励计划的规定，取消该激励对象当期解除限售额度，当批次限制性股票由公司按照授予价格回购注销，不可递延至下一个考核年度。

评价等级	A	B	C	D	E
	优秀	良好	合格	需改进	不合格
考核系数（Z）	100%	100%	100%	50%	0

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划的考核年度为 2024 年-2026 年三个会计年度。

（二）考核次数

本激励计划股票期权行权/限制性股票解除限售期间每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源部、财务部与证券部等相关部门在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，经工作小组核实、确认后上交薪酬与考核委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

八、考核结果反馈

（一）考核结果反馈与申诉

1、被考核者有权了解自己的考核结果，公司人力资源部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五个工作日内与公司人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会应在接到申诉之日起十个工作日内应对申诉者的申诉请求予以复核并告知最终处理结果；

3、考核结果作为股票期权/限制性股票行权/解除限售的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，公司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档保存；

2、为保证绩效激励的有效性，考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须由当事人签字；

3、考核记录及结果作为保密资料归档保存，保存期五年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司人力资源部统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订；

（二）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；

（三）本办法经公司股东大会审议通过并自本计划生效后实施。

法兰泰克重工股份有限公司董事会

2024年3月25日