

宁波继峰汽车零部件股份有限公司

2017 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

宁波继峰汽车零部件股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，激发管理团队和核心员工的积极性和创造性，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2017 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证股权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》等有关法律、法规和规范性文件及《公司章程》、公司限制性股票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

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励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，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；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；考核评价做到定量与定性相结合，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司价值与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，具体包括公司（含子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术人员，不包括独立董事、监事和单独或合计持股 5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。所有激励

对象必须在本激励计划的考核期内与公司或公司子公司具有劳动关系或劳务关系。

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”）负责领导和组织对激励对象的考核工作；

(二) 公司人力资源部、财务部等相关部门负责数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责；

(三) 公司人力资源部负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。

五、考核指标及标准

(一) 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 2018-2021 年四个会计年度，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
首次授予的限制性股票	第一个解除限售期	以 2016 年净利润为基数，2018 年净利润增长率不低于 20%
	第二个解除限售期	以 2016 年净利润为基数，2019 年净利润增长率不低于 30%
	第三个解除限售期	以 2016 年净利润为基数，2020 年净利润增长率不低于 40%
	第四个解除限售期	以 2016 年净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 50%
预留授予的限制性股票	第一个解除限售期	以 2016 年净利润为基数，2018 年净利润增长率不低于 20%
	第二个解除限售期	以 2016 年净利润为基数，2019 年净利润增长率不低于 30%
	第三个解除限售期	以 2016 年净利润为基数，2020 年净利润增长率不低于 40%
	第四个解除限售期	以 2016 年净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 50%

注：上表中所述的“净利润”指标以归属于上市公司股东的净利润，并剔除本次及其他激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

若各解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有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回购注销。

（二）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绩效考核相关制度实施。个人绩效考核结果分为 A、B、C 三个等级。

考核等级	A	B	C
考核结果 (s)	$S \geq 85$	$85 > S > 60$	$S \leq 60$
解锁系数	100%	$[1 - (85 - S) / 25] \times 100\%$	0%

个人当年可解除限售额度 = 个人当年计划解除限售额度 $\times$ 解锁系数

激励对象只有在解除限售期的上一年度考核为“A（优秀）”时可按照本激励计划的相关规定对该解除限售期内计划解除限售的全部限制性股票申请解除限售；上一年度考核为“B（良好）”时则按核算的解锁系数对该解除限售期内计划解除限售的部分限制性股票申请解除限售；而上一年度考核为“C（不合格）”则不能解除限售该限售期内计划解除限售的全部限制性股票。激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期限限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2018-2021 年四个会计年度，每年考核一次。

七、考核程序

（一）根据公司股权激励年度目标，分别确定各部门、被考核对象的年度 KPI 目标及年度工作计划，各部门、被考核对象以此作为年度绩效考核依据，并签订《年度绩效协议书》，经董事长审批后，报董事会薪酬委员会备案；

（二）公司因实际情况变化或工作需要需调整年初制定的年度 KPI 目标或年度工作计划时，需董事长批准后，报薪酬委员会备案；

（三）公司人力资源部在薪酬委员会指导下负责具体的季度及年度考核工作，负责激励对象考核分数的计算，考核结果的材料汇总；

(四) 考核年度结束后,人力资源部负责依据年度考核数据对激励对象进行年度考核,形成年度考核报告,报薪酬委员会最终审核通过。

八、考核结果管理

(一) 考核结果反馈及应用

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,被考核对象可向薪酬委员会申诉,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。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

(二) 考核结果归档

1、考核结束后,人力资源部保留绩效考核所有考核记录。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 10 年。对于超过保存期限的文件与记录,由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。

(二) 若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和规范性文件存在冲突的,则以日后发布实施的法律、行政法规和规范性文件规定为准。

(三) 本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

宁波继峰汽车零部件股份有限公司董事会

2017 年 12 月 4 日