

江苏新日电动车股份有限公司

2018年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证江苏新日电动车股份有限公司（以下简称“新日股份”或“公司”）2018 年股票期权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的激励机制，充分激发公司管理团队及核心骨干积极性，激励其继续积极认真的工作，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，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，结合公司章程、公司股权激励计划的相关规定及公司自身实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的激励机制，充分激发在公司任职的董事、高级管理人员及核心技术（业务）骨干的积极性，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。

二、考核原则

考核评价本着公正、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，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，包括但不限于董事、高级管理人员及核心技术（业务）骨干（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

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作，并对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司董事会负责考核结果的审批。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本计划授予的股票期权，在行权期的两个会计年度中，分年度进行业绩考核并行权，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
股票期权第一个行权期	以2017年营业收入或净利润为基数，2019年营业收入增长率不低于60%或净利润增长率不低于75%
股票期权第二个行权期	以2017年营业收入或净利润为基数，2020年营业收入增长率不低于120%或净利润增长率不低于240%

注：1、上述净利润为上市公司归属于母公司股东的净利润。2、以上业绩考核目标不属于公司对投资者作出的业绩承诺。

公司未满足上述业绩考核目标的，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

薪酬与考核委员会将对激励对象分年度进行考核，并依据考核结果确定其行权的比例，激励对象个人当年实际行权额度=个人层面可行权系数×个人当年计划行权额度。

激励对象的绩效评价结果划分为优良、合格和不及格三个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：

评价结果	优良	合格	不及格
绩效考核成绩（S）	$S \geq 80$ 分	$80 \text{ 分} > S \geq 60$ 分	$S < 60$ 分
个人层面可行权系数	1	0.8	0

激励对象考核当年不能行权的股票期权，由公司统一注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象在每一行权期所对应的前一个会计年度。

（二）考核次数

本次股票期权激励计划考核年度为 2019-2020 年两个会计年度，公司及个人层面均每年考核一次。

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，记录考核结果，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，公司董事会负责考核结果的审批。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

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。

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，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部需按公司董事会薪酬与考核委员会的要求保留绩效考核所有资料记录，保存期限至少为五年。

2、为保证绩效考核的有效性，绩效记录不允许涂改，若需要重新修订或重新记录，需有考核记录员与当事人共同签字确认。

九、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，经股东大会审议通过并自股票期权激励计划生效后实施。

江苏新日电动车股份有限公司董事会

2018年7月26日