

# 长春一汽富维汽车零部件股份有限公司

## 第一期股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证长春一汽富维汽车零部件股份有限公司（以下简称“公司”）股权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司核心员工诚信勤勉地开展工作，保障公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

### 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，保证股权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

本办法适用于本次激励计划所确定的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、核心管理人员。

### 四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

### 五、绩效考评评价指标及标准

#### （一）股票期权授予业绩考核

##### 1、公司层面业绩考核：

2018年基本每股收益不低于0.95元；2018年营业收入不低于前三年平均业绩水平且不低于上一年度业绩水平；2018年存货周转率不低于12。

##### 2、激励对象个人绩效考核条件达标，即达到以下条件：

本次股票期权激励计划中激励对象获授期权的授予条件为：激励对象2018年个人绩效考核合格。

## (二) 股票期权行权业绩考核

### 1、公司层面业绩考核

本激励计划授予的股票期权，分年度进行考核并行权，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的行权条件。

(1) 首次授予的股票期权行权的业绩条件如下表所示：

行权期	业绩考核目标
首次授予的股票期权 第一个行权期	2019 年营业收入不低于 145.15 亿元；2019 年基本每股收益不低于 1.05 元<按照 50,765.616 万股计算>，2019 年存货周转率不低于 13。
首次授予的股票期权 第二个行权期	2020 年营业收入不低于 159.15 亿元；2020 年基本每股收益不低于 1.15 元<按照 50,765.616 万股计算>，2020 年存货周转率不低于 13。
首次授予的股票期权 第三个行权期	2021 年营业收入不低于 175.71 亿元，2021 年基本每股收益不低于 1.27 元<按照 50,765.616 万股计算>，2021 年存货周转率不低于 13。

(2) 预留授予股票期权行权的业绩条件如下表所示：

①若预留授予股票期权于 2019 年度授出，则预留授予股票期权行权业绩条件如下表所示：

行权期	业绩考核目标
预留授予的股票期权 第一个行权期	2019 年营业收入不低于 145.15 亿元；2019 年基本每股收益不低于 1.05 元<按照 50,765.616 万股计算>，2019 年存货周转率不低于 13。
预留授予的股票期权 第二个行权期	2020 年营业收入不低于 159.15 亿元；2020 年基本每股收益不低于 1.15 元<按照 50,765.616 万股计算>，2020 年存货周转率不低于 13。
预留授予的股票期权 第三个行权期	2021 年营业收入不低于 175.71 亿元，2021 年基本每股收益不低于 1.27 元<按照 50,765.616 万股计算>，2021 年存货周转率不低于 13。

②若预留授予股票期权于 2020 年度授出，则预留授予股票期权行权业绩条件如下表所示：

行权期	业绩考核目标
预留授予的股票期权 第一个行权期	2020 年营业收入不低于 159.15 亿元；2020 年基本每股收益不低于 1.15 元<按照 50,765.616 万股计算>，2020 年存货周转率不低

	于 13。
预留授予的股票期权 第二个行权期	2021 年营业收入不低于 175.71 亿元；2021 年基本每股收益不低于 1.27 元<按照 50,765.616 万股计算>，2021 年存货周转率不低于 13。

由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。

上述考核指标仅为对未来业绩的合理预测，不代表公司对未来年度的盈利预测，能否实现取决于市场变化、经营团队的努力程度等各方面因素。

## 2、个人层面绩效考核

激励对象个人考核按照本考核管理办法及公司内部发布的对各类激励对象的考核分年进行考核，根据个人的绩效考评评价指标确定当年度的行权比例，个人当年实际行权额度=标准系数×个人当年计划行权额度。

激励对象的绩效评价结果划分为 A、B、C、D、E 五个档次。考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的行权比例：

考核评价表

评价标准	A	B	C	D	E
标准系数	1			0	

因公司层面业绩考核不达标、或个人层面绩效考核导致激励对象当期未能行权的股票期权，由公司注销。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象获授或股票期权行权对应的考核年度。

### 2、考核次数

本次激励计划实施期间每年度一次。

## 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提交董事会薪酬与考核委员会。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的行权资格及数量。

## 八、考核结果的反馈及应用

### （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，薪酬与考核委员会应当在考核结束后

5个工作日内向被考核者通知考核结果。

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的5个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，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。

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

#### （二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料由公司人力资源部归档保存，保存期限不少于6年。

### 九、附则

本办法由公司董事会负责制订、解释及修改，公司股东大会审议通过后生效。

长春一汽富维汽车零部件股份有限公司董事会

2019年3月