

证券简称：中国汽研

证券代码：601965

中国汽车工程研究院股份有限公司
限制性股票激励计划（第二期）考核管理办法

中国汽车工程研究院股份有限公司

二〇一九年十一月

中国汽车工程研究院股份有限公司

限制性股票激励计划（第二期）考核管理办法

为保证中国汽车工程研究院股份有限公司（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，激励公司中高层管理人员和核心业务及技术骨干诚信勤勉地开展工作，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，根据国家有关规定和公司实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，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，严格按照本办法和激励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

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于公司高级管理人员、中层管理人员、核心技术人员及子公司高级管理人员和核心骨干。

四、考核机构

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考

核工作；

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

3、公司人力资源部、财务部负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总；

4、公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议，其中，高级管理人员的考核结果应提交董事会审议并由董事会做出决议。利益相关董事在董事会表决时应当自动回避并放弃表决权。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

1、限制性股票授予时的业绩条件

（1）公司授予激励对象限制性股票前一个财务年度扣除非经常性损益后加权平均净资产收益率不低于7.19%；

（2）公司授予激励对象限制性股票前一个财务年度归属于上市公司股东的净利润增长率不低于2.42%；

（3）公司授予激励对象限制性股票前一个财务年度主营业务收入占比不低于90%。

2、限制性股票锁定期及解除限售时的业绩条件

本激励计划首次及预留授予的限制性股票解除限售的公司业绩条件为：

解除限售期	考核指标
第一个解除限售期	(1) 解除限售日前一个财务年度净资产收益率不低于 9.00%； (2) 以 2016 年为基础，解除限售日前一个财务年度净利润复合增长率不低于 10.00%； (3) 解除限售日前一个财务年度 EVA（经济增加值）达到集团公司下达的考核目标，且 Δ EVA 大于 0； (4) 解除限售日前一个财务年度主营业务收入占比不低于 98%。 上述 (1)、(2) 指标均不低于公司近三年平均水平以及对标企业 75 分位水平。
第二个解除限售期	(1) 解除限售日前一个财务年度净资产收益率不低于 9.00%； (2) 以 2016 年为基础，解除限售日前一个财务年度净利润复合增长率不低于 10.00%； (3) 解除限售日前一个财务年度 EVA（经济增加值）达到集团公司下达的考核目标，且 Δ EVA 大于 0； (4) 解除限售日前一个财务年度主营业务收入占比不低于 98%。 上述 (1)、(2) 指标均不低于公司近三年平均水平以及对标企业 75 分位水平。
第三个解除限售期	(1) 解除限售日前一个财务年度净资产收益率不低于 9.00%； (2) 以 2016 年为基础，解除限售日前一个财务年度净利润复合增长率不低于 10.00%； (3) 解除限售日前一个财务年度 EVA（经济增加值）达到集团公司下达的考核目标，且 Δ EVA 大于 0； (4) 解除限售日前一个财务年度主营业务收入占比不低于 98%。 上述 (1)、(2) 指标均不低于公司近三年平均水平以及对标企业 75 分位水平。

注：集团公司指：中国通用技术（集团）控股有限责任公司（持有本公司 63.11%的股份）。

上述净资产收益率是指扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率，净利润指归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润。

若激励计划有效期内公司进行发行证券募集资金的，计算发行当年净资产收益率时不考虑因发行证券募集资金对净资产的影响（即净资产为证券发行当年扣除证券发行募集资金后的净资产值）；从证券发行次

年起，解除限售条件中的净资产收益率调整为不低于“证券发行当年的全面摊薄净资产收益率”。

公司未满足上述业绩考核目标的，当年不予解除限售，未解除限售部分的限制性股票，公司将在当期解除限售日之后以授予价格与解除限售日市价之低者统一回购并注销。

（二）个人层面业绩考核要求

1、授予时的绩效要求

在授予时，激励对象实际可授予数量与其在公司的绩效评价结果挂钩，绩效评价结果为不合格的人员不予授予。

2、解除限售时的绩效要求

解除限售时的绩效要求在每期激励计划的解除限售期内，激励对象在三个解除限售日依次可申请解除限售限制性股票上限为该期计划获授股票数量的 40%、30%、和 30%，实际可解除限售数量与激励对象上一年度绩效评价结果挂钩，激励对象只有在上一年度绩效考核满足条件的前提下，才能部分或全额解除限售当期限制性股票，具体解除限售比例依据激励对象个人绩效考核结果确定。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为合格及以上，则激励对象可按照本激励计划规定的比例解除限售。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为不合格，公司将取消该激励对象当期解除限售额度，未解除限售部分的限制性股票，公司将在当期解除限售日之后以授予价格与解除限售日市价之低者统一回购并注销。具体如下：

等级	优良	中等	合格	不合格
标准系数	100%	90%	80%	0%

个人当年实际解除限售额度 = 标准系数 × 个人当年计划解除限售额度

六、考核期间与次数

- 1、考核期间：激励对象解除限售限制性股票的前一考核年度；
- 2、考核次数：限制性股票激励计划期间每年度一次。

七、考核程序

1、公司人力资源部、财务部等相关部门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，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告；

2、公司人力资源部、财务部等相关部门将中层管理人员、核心技术（业务）及子公司高级管理人员的绩效考核报告提交公司薪酬委员会审议，并由其做出决议；

3、公司人力资源部、财务部等相关部门将对高级管理人员的考核结果应提交董事会审议并由董事会做出决议，利益相关的董事在董事会表决时应当自动回避并放弃表决权。

八、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会应当在考核结束五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，可在接到考核结果通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，公司董事会薪酬与考核

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；

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

九、考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部须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，须当事人签字；

3、绩效考核结果作为保密资料归档案保存，且至少保存三年。

十、附则

1、本办法由公司董事会负责解释、修订和废止。

2、本办法经公司股东大会审议通过后生效，修改亦同，如果本办法与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新法律、法规和规章为准。

3、本办法自股东大会审议通过之日起生效。

中国汽车工程研究院股份有限公司

董 事 会

2019年11月14日