

阜新德尔汽车部件股份有限公司

2016年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证阜新德尔汽车部件股份有限公司（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，激励公司高级管理人员及核心员工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，针对公司2016年限制性股票激励计划，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

本办法适用于公司2016年限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于公司及子公司高级管理人员、中层管理人员、核心技术人员及业务人员以及公司董事会认为需要进行激励的相关员工。

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，并负责对董事、高级管理人员等股权激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

授予各年度业绩考核目标如下表所示：

解锁安排	解锁时间	业绩考核指标	解锁比例
第一次解锁	自授予日起24个月后的首个交易日起至授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	以2015年为基期，2017年主营业务收入增长率不低于20%	50%
第二次解锁	自授予日起36个月后的首个交易日起至授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	以2015年为基期，2018年主营业务收入增长率不低于30%	50%

如公司未满足上述业绩考核指标，则所有激励对象对应考核年度可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销。

（二）个人层面绩效考核

激励对象只有在上一年度公司业绩考核目标及个人绩效考核均满足条件的前提下，才可申请对与考核年度对应的限制性股票进行解除限售。在可解除限售额度内，具体比例依据激励对象个人绩效考核结果确定。

激励对象个人绩效考评结果按照合格、不合格两个考核等级进行归类，并提交人力资源部备案。

等级	合格	不合格
可解锁比例	100%	0

如激励对象年度考核合格，则其对应考核年度可解除限售的限制性股票可以解除限售；如激励对象年度考核不合格，则其对应考核年度可解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象获授或解锁限制性股票的前一会计年度。

2、考核次数

限制性股票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上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解锁资格及数量。

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，薪酬与考核委员会应当在考核结束后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，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锁的依据。

九、考核结果归档

1、考核结束后，证券部须保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效考核的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由证券部负责统一销毁。

十、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、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。

阜新德尔汽车部件股份有限公司

董事会

2016年9月23日