

浙江德宏汽车电子电器股份有限公司

2017 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

浙江德宏汽车电子电器股份有限公司（以下简称“德宏股份”、“本公司”或“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司及各子公司任职的董事、高级管理人员、中层以上管理人员、核心技术人员及核心业务人员的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以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，公司拟实施限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”）。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、公司章程及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制定本办法。

一、考核目的

为进一步完善公司的法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动公司及各子公司管理人员和员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营管理层利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》以及其他法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定，制订了本限制性股票激励计划。

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，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本计划激励对象包括公司实施本计划时在公司或公司子公司任职的部分董事、高级管理人员、中层以上管理人员、核心技术人员及核心业务人员（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

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对公司或公司子公司任职的部分董事、高级管理人员、中层以上管理人员、核心技术人员及核心业务人员等股权激励对象进行考核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面解锁业绩条件

本激励计划首次授予的限制性股票分三期解锁，解锁考核年度为 2017 年、2018 年、2019 年；预留的限制性股票若于 2017 年授予，则分三期解锁，解锁考核年度为 2017 年、2018 年、2019 年，若于 2018 年授予，则分两期解锁，解锁考核年度为 2018 年和 2019 年。公司将对激励对象分年度进行绩效考核，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的解锁条件之一。具体如下：

首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解锁期	业绩考核目标
第一个解锁期	以2014-2016年3年平均归属于母公司股东的净利润为基数，公司2017年归属于母公司股东的净利润增长率不低于20%
第二个解锁期	以2014-2016年3年平均归属于母公司股东的净利润为基数，公司2018年归属于母公司股东的净利润增长率不低于35%
第三个解锁期	以2014-2016年3年平均归属于母公司股东的净利润为基数，公司2019年归属于母公司股东的净利润增长率不低于50%

预留授予的限制性股票若于 2017 年授出，各年度业绩考核目标如下表所示：

解锁期	业绩考核目标
第一个解锁期	以2014-2016年3年平均归属于母公司股东的净利润为基数，公司2017年归属于母公司股东的净利润增长率不低于20%
第二个解锁期	以2014-2016年3年平均归属于母公司股东的净利润为基数，公司2018年归属于母公司股东的净利润增长率不低于35%
第三个解锁期	以2014-2016年3年平均归属于母公司股东的净利润为基数，公司2019年归属于母公司股东的净利润增长率不低于50%

预留授予的限制性股票若于 2018 年授出，各年度业绩考核目标如下表所示：

解锁期	业绩考核目标
第一个解锁期	以2014-2016年3年平均归属于母公司股东的净利润为基数，公司2018年归属于母公司股东的净利润增长率不低于35%
第二个解锁期	以2014-2016年3年平均归属于母公司股东的净利润为基数，公司2019年归属于母公司股东的净利润增长率不低于50%

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解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

（二）个人绩效考核要求

在满足公司层面解锁业绩条件的前提下，公司对激励对象的年度绩效考核成绩将作为本计划的解锁依据。激励对象只有在上一年度绩效考核满足条件的前提下，才能解锁当期权益：

考评结果(S)	$S \geq 60$	$S < 60$	备注
评价标准	达标	不达标	
评价系数	1.0	0	

若激励对象上一年度个人绩效考核为不合格，激励对象当年不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象申请解除限制性股票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 2017-2019 年三个会计年度，每年度考核一次。

七、解除限售

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售资格及数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

八、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。

九、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，薪酬与考核委员会应当在考核工作结束后 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，可在接到考核结果通知的 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。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，证券部需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

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律法规和部门规章规定为准。

(二) 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。

浙江德宏汽车电子电器股份有限公司

董 事 会

二〇一七年六月