

郑州宇通客车股份有限公司

2021年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证郑州宇通客车股份有限公司（以下简称“宇通客车”或“公司”）2021年限制性股票激励计划的顺利实施，建立、健全激励与约束机制，完善公司法人治理结构，确保公司长远发展和股东利益的最大化，根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规、规范性文件以及《公司2021年限制性股票激励计划（草案）》《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订本考核管理办法。

第一条 考核目的

为进一步促进公司建立健全长期激励与约束机制，充分调动公司激励对象的积极性与创造性，以促进公司健康、持续、快速发展。

第二条 考核原则

考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本考核管理办法考核评估激励对象。考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象关键工作业绩、工作能力和工作态度结合。激励对象考核以工作绩效考核为主，同时考核其职业品德、团队协作能力、创新贡献等。

第三条 考核组织职责权限

- 1、董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作。
- 2、公司人力等相关部门负责考核的实施和执行，并对数据的真实性和可靠性负责。
- 3、公司董事会享有本考核管理办法的最终解释权。

第四条 考核对象

本考核管理办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司（含控股子公司）任职的董事、高级管理人员、重要管理人员、核心技术人员和业务骨干等。

第五条 考核内容

（一）公司层面业绩考核

财务业绩考核的指标主要为：归属于公司股东净利润增长率。

本计划授予的限制性股票，在解除限售期的3个会计年度中，分年度进行绩效考核并解除限售，以达到绩效考核目标作为激励对象的解除限售条件之一。

授予的限制性股票各年度绩效考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以2020年度净利润为基数，公司2021年净利润增长率不低于116%
第二个解除限售期	以2020年度净利润为基数，公司2022年净利润增长率不低于202%
第三个解除限售期	以2020年度净利润为基数，公司2023年净利润增长率不低于315%

注：上述“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

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。

（二）体系层面考核

激励对象所在体系设置绩效考核指标，体系绩效考核指标的完成情况与体系负责人绩效考核结果紧密相关。根据激励对象所在体系绩效考核指标的完成情况对应不同体系解除限售比例（M）。

（三）个人层面考核

激励对象只有在相应考核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，激励对象个人绩效考核结果对应不同的解除限售比例，原则上绩效考核结果划分为卓越、优秀、良好、一般、较差五个结果，具体见下表：

个人绩效结果	卓越	优秀	良好	一般	较差
解除限售比例	100%			50%	0%

激励对象当期最终解除限售比例，受体系及个人绩效考核结果影响，具体以公司与激励对象签署的《限制性股票授予协议》或公司制定的相关规定为准。

激励对象当期未能解除限售的限制性股票，由公司回购注销。

第六条 考核程序

公司人力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，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，公司董事会负责考核结果的审核。

第七条 考核方式

对激励对象的考核项目、考核评分权重等内容具体如下：

1、工作业绩评价：根据公司对各激励对象岗位职责、工作职能、工作重点内容等相关要求，在相关部门提供考核数据的基础上，激励对象先行自我评估，经直接上级评价后，由隔级上级和公司人力部门确认，作为考核的主要组成部分；

2、综合素质评价：（1）关注职业品德：公司以德立企，注重员工职业品德，根据公司的管理制度，着重考察激励对象诚信正直、客户评价、忠诚敬业；（2）考察团队协作：公司强调团队制胜，不仅关注激励对象的个人业绩，也考虑其所在团队、部门的整体业绩，鼓励基于专业化的团队协作，着重考察激励对象在团队人才培养的贡献程度；（3）创新能力：激励对象应积极立足本岗位，为公司创新改革发展献计献策，创造效益，提升竞争能力。对于生产效率的提升、成本降低、质量改善等方面做出贡献的，根据其贡献度对激励对象进行考评；

3、业绩加减分：在对激励对象进行绩效考核的过程中，存在某些非常规的特殊情形，如超预期的行业利润高增长、无法预见的重大事故等，为避免其不客观地影响激励对象的个人绩

效，适当加入业绩加减分的评价，使工作内外环境发生变化时，激励对象的个人能力或所付出的努力等因素能够准确反映到绩效考核结果中。

第八条 考核记录的管理

（一）考核结果反馈

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，公司应在考核工作结束后合理时限内将考核结果通知被考核对象。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与公司相关部门沟通解决。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，公司应保留绩效考核所有考核记录。考核结果归档保存。

2、绩效考核记录保存期5年，对于超过保存期限的文件与记录，由人力部门统一销毁。

第九条 附则

1、本考核管理办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

2、本考核管理办法自公司股东大会审议通过之日起开始实施。

3、若本考核管理办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

郑州宇通客车股份有限公司董事会

二零二一年二月九日