

成都西菱动力科技股份有限公司

2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

成都西菱动力科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励与约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司董事、高级管理人员及核心骨干人员（含分公司、下属子公司）的积极性，使其更加诚信勤勉地开展工作，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2020 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”、“本次激励计划”）。

为保证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、规范性文件和《公司章程》等的相关规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

为进一步完善公司法人治理结构，完善公司核心员工绩效评价体系和激励机制，通过对在公司任职的董事、高级管理人员及中层管理人员（含分公司及控股子公司）、对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工进行工作绩效的全面客观评估，健全公司激励对象绩效评价体系，保证公司激励计划的顺利实施，促进公司长期战略目标的实现。

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，从而提高管理绩效水平，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

1、公司董事会负责制订、修订本办法，并授权薪酬与考核委员会负责审核、考

核工作。董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织实施对激励对象的考核工作，并对考核结果进行审核、确认。

2、公司人力资源部门、财务管理部门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。

3、公司人力资源部门、财务部门等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

4、公司董事会负责本办法的审计及考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

激励计划授予的限制性股票考核年度为 2020-2022 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为归属条件之一。本次激励计划各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一期	2020 年	2020 年营业收入不低于 2019 年营业收入
第二期	2021 年	2021 年营业收入较 2019 年营业收入增长率不低于 40%
第三期	2022 年	2022 年营业收入较 2019 年营业收入增长率不低于 60%
各考核年度对应考核目标完成度 (A)		各考核年度对应公司层面可归属比例 (M)
当 $A < 90\%$ 时		$M=0$
当 $90\% \leq A < 100\%$ 时		$M=80\%$
当 $A \geq 100\%$ 时		$M=100\%$

注：1、上述“营业收入”为经审计的上市公司营业收入。

2、若公司发生并购重组行为，则当年度及之后年度的公司营业收入考核以扣除并购重组产生的新增营业收入为核算依据。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若各归属期内，公司当期未达到上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

2、个人层面绩效考核

各考核年度内，激励对象的个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，并依照激励对象的绩效考核结果确定其当期个人层面归属系数。激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C、D 四个等级，届时根据下表确定激励对象个人层面归属系数：

考评结果 (S)	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 70$	$S < 70$
评价标准	A	B	C	D
个人层面归属系数 (N)	1.0	0.8	0.6	0

在公司业绩各考核年度对应考核目标完成度 (A) 达到 90% (含) 以上的前提下，激励对象当期实际归属的限制性股票数量 = 个人当期目标归属股数 \times 各考核年度对应公司层面可归属比例 (M) \times 个人层面归属系数 (N)。

若激励对象当期的个人层面归属系数未达到 1.0 且公司当期对应考核目标完成度 (M) 未达到 100% (即目标归属股数) 的，则剩余不满足归属条件的股份数应当取消归属，并作废失效，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象申请限制性股票归属的前一个会计年度。

2、考核次数

激励计划的授予考核年度为 2020-2022 年三个会计年度，每个会计年度考核 1 次。

七、考核程序

1、公司董事会薪酬与考核委员会根据考核年度实现的公司业绩情况，确认公司业绩考核指标完成情况。

2、公司人力资源部门在公司董事会薪酬与考核委员会的指导下，进行激励对象个人绩效考核的具体实施工作，上报公司董事会薪酬与考核委员会；公司董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核结果确定激励对象的归属资格及数量。

八、考核结果反馈

被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后 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，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，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或等级。如被考核对象在接到考核结果 3 个工作日内未向公司人力资源部反馈意见，则视为认同考核结果。

九、考核结果的管理

1、考核指标和结果的修正考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会可对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

2、考核结果的归档考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为 5 年。

3、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。

十、附则

1、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、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。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自激励计划生效后实施。

成都西菱动力科技股份有限公司董事会

2020 年 9 月 14 日