

# 贵州贵航汽车零部件股份有限公司

## 股票期权激励计划实施考核办法

### 第一条 目的

为保证贵州贵航汽车零部件股份有限公司（以下简称公司）股票期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，激发公司经营层和核心骨干人员工作动力和活力，促进公司业绩稳步提升，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。

### 第二条 基本原则

坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，实现公司与全体股东利益最大化。

### 第三条 适用范围

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象，包括公司经营班子成员、核心投资企业经营者及关键技术骨干，具体考核范围及获授情况见下表：

岗位层级	人数	人均 (万份)	总数 (万份)	占本次授予期权总数的比例
公司经营班子成员	7	17	119	43.59%
核心投资企业经营者	10	10	100	36.63%
关键技术骨干	12	4.5	54	19.78%

合计（万份）	273
对应标的股票数量（万股）	273
占总股本比例	0.95%

#### 第四条 管理机构

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。
- 2、薪酬与考核委员会工作小组负责具体实施考核工作。
- 3、公司人力资源部、企管法规部、财务部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和准确性负责。

#### 第五条 公司业绩考核

公司业绩指标选取加权平均净资产收益率、主营业务收入增长率和净利润增长率三个指标。

本计划授予的股票期权，在行权期的 3 个会计年度内，分年度进行绩效考核并行权，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。各年度绩效考核目标如下表所示：

可行权期	业绩考核目标
2016 年	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 上一年度扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率不低于 7.2%；</li> <li>- 上一年度主营业务收入增长率不低于 10%；</li> <li>- 上一年度扣除非经常性损益后的净利润增长率不低于 5%；</li> <li>- 以上指标均不低于行业平均值。</li> </ul>
2017 年	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 上一年度扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率不低于 7.2%；</li> <li>- 上一年度主营业务收入增长率不低于 10%；</li> <li>- 上一年度扣除非经常性损益后的净利润增长率不低于 5.1%；</li> <li>- 以上指标均不低于行业平均值。</li> </ul>
2018 年	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 上一年度扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率不低于 7.2%；</li> <li>- 上一年度主营业务收入增长率不低于 10%；</li> <li>- 上一年度扣除非经常性损益后的净利润增长率不低于 5.2%；</li> <li>- 以上指标均不低于行业平均值。</li> </ul>

除此以外，等待期内，各年度归属于上市公司股东的净利润及归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于授予日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。

若公司业绩考核指标未达目标，激励对象当年不能行权。

## 第六条 个人业绩考核

### （一）考核周期

绩效考核周期分为季度考核和年度考核。

被考核人	考核周期	考核内容
公司经营班子	年度	根据年初下达的业绩目标，主要考核收入、利润、增长、关键任务完成情况等综合反映企业经营状况的指标
核心投资企业经营者	年度	根据年初签订的“所属企业经营者业绩合同”，考核财务、市场与客户、流程、学习与成长等综合反映企业运营质量的指标
关键技术骨干	年度	能力态度
		季度绩效汇总
	季度	基本职责
		贡献度
		调节项目（工作负荷、临时任务）

## （二）考核方式

根据公司管理权限及考核对象的不同，个人业绩考核进行分级考核，统一综合定性评价。

### 1、公司总经理和副总经理

根据年度业绩目标，在年终绩效考核得分的基础上进行定性评价，分为 A, B, C, D 四档；当激励对象上一年度业绩考核为 D 档时，则激励对象考核为不合格；当激励对象上一年度业绩考核为 A 或 B 档时，激励对象考核为优秀；当激励对象上一年度业绩考核为 C 档时，激励对象考核为合格；

（二）**投资企业经营者**：依据《贵州贵航汽车零部件股份有限公司所属企业经营者年薪制考核办法》及每年年初签订的“经营者年度业绩合同”，由公司总经理办公会进行投资企业经营者上一年度年度业绩考核，董事会薪酬与考核委员会在业绩考核结果基础上进行综合定性评价，分为优秀、合格与不合格；

（三）**关键技术骨干**：依据各投资企业内部考核管理办法，由投资企业总经理办公会对纳入股票期权激励计划的关键技术人员进行季度考核和年度考核，季度考核应包含基本职责、贡献度和调节项几部分，年度考核包含能力态度评价和季度考核汇总。

年度绩效考核结果=季度考核结果×70%+能力态度评价×30%。

董事会薪酬与考核委员会在年度绩效考核结果的基础上进行综合定性评价，分为优秀、合格与不合格；

## **第七条 考核结果应用**

1、激励对象上一年度个人业绩考核结果为不合格时，激励对象不能行权；只有个人业绩考核结果为合格及以上时，才能对当期股票期权进行行权。

2、当个人业绩评价为优秀时，每年实际授予可行权额度的100%；当个人业绩评价为合格时，每年实际授予可行权额度的80%。

## **第八条 结果反馈及申诉**

（一）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五个工作日内向被考核者通知考核结果；

（二）投资企业经营者及关键技术骨干如对考核结果有异议，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，公司总经理办公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，请提交董事会薪酬与考核委员会备案。

## **第九条 资料归档**

（一）考核结束后，董事会办公室须保留绩效考核所有考核记录。

（二）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。

(三) 绩效考核结果作为保密资料归档案保存，股权计划实施结束三年后由董事会办公室负责统一销毁。

**第十条** 本办法由董事会薪酬与考核委员会负责制订、解释及修订，自董事会审议通过之日起实施。