

富奥汽车零部件股份有限公司

2021 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为进一步建立、健全富奥汽车零部件股份有限公司（以下简称“公司”）长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司及分、子公司董事（不含独立董事、外部董事）、高级管理人员、高级经理类管理人员、高级经理类研发骨干人员的积极性、责任感和使命感，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，共同关注公司的长远发展，并为之共同努力奋斗，公司制定了《富奥汽车零部件股份有限公司 2021 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”或“股票期权激励计划”）。

为保证公司股票期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、行政法规、规范性文件和《富奥汽车零部件股份有限公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

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，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展，保证公司股票期权激励计划的顺利实施。

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，以实现股票期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

本办法适用于参与公司本次股票期权激励计划的所有激励对象，包括公司及分、子公司董事（不含独立董事、外部董事）、高级管理人员、高级经理类管理人员和高级经理类研发骨干人员。

四、考核机构

公司董事会下设的薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对所有激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

本激励计划激励对象当年度股票期权可行权额度根据公司层面业绩考核和个人层面绩效考核结果共同确定。

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权在 2021-2023 年三个会计年度中，分年度进行考核并行权，每个会计年度考核一次，业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
股票期权 第一个行权期	2021年扣除非经常性损益后净资产收益率不低于对标企业当年度75分位值，且不低于10.55%；2021年较2019年主营业务收入增长率不低于20%，且不低于同行业平均水平；2021年存货周转率不低于对标企业当年度75分位值。
股票期权 第二个行权期	2022年扣除非经常性损益后净资产收益率不低于对标企业当年度75分位值，且不低于10.55%；2022年较2019年主营业务收入增长率不低于30%，且不低于同行业平均水平；2022年存货周转率不低于对标企业当年度75分位值。
股票期权 第三个行权期	2023年扣除非经常性损益后净资产收益率不低于对标企业当年度75分位值，且不低于10.55%；2023年较2019年主营业务收入增长率不低于60%，且不低于同行业平均水平；2023年存货周转率不低于对标企业当年度75分位值。

注：若公司当年实施公开发行或非公开发行等产生影响净资产的行为，则新增加的净资产不计入当年以及下一年净资产增加额的计算。以上扣除非经常性损益后净资产收益率的计算需扣除公司股权激励计划产生的股份支付费用的影响，下同。

同行业可比上市公司按照 wind 行业划分标准，选取“汽车零部件与设备”行业的上市公司。对标企业为 2019 年 wind “汽车零部件与设备”行业中收入 50 亿元以上的 27 家企业。在年度考核过程中行业样本若出现主营业务发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值，则将由公司董事会剔除或更换样本。

对标企业名称如下表所示：

序号	公司代码	股票名称	序号	公司代码	股票名称
1	601799.SH	星宇股份	15	601689.SH	拓普集团
2	600660.SH	福耀玻璃	16	002920.SZ	德赛西威

3	000581.SZ	威孚高科	17	002126.SZ	银轮股份
4	600741.SH	华域汽车	18	000901.SZ	航天科技
5	603013.SH	亚普股份	19	002434.SZ	万里扬
6	300428.SZ	四通新材	20	600609.SH	金杯汽车
7	002048.SZ	宁波华翔	21	000700.SZ	模塑科技
8	600081.SH	东风科技	22	002101.SZ	广东鸿图
9	002085.SZ	万丰奥威	23	600676.SH	交运股份
10	001696.SZ	宗申动力	24	600480.SH	凌云股份
11	600742.SH	一汽富维	25	600626.SH	申达股份
12	600699.SH	均胜电子	26	002537.SZ	海联金汇
13	000559.SZ	万向钱潮	27	000981.SZ	*ST银亿
14	603997.SH	继峰股份			

若股票期权对应考核年度考核不合格，激励对象当年度计划行权的股票期权份额不可行权，由公司注销。

（二）激励对象个人层面考核

在 2021-2023 年三个会计年度中，公司对激励对象进行年度绩效考核，并依照激励对象的年度绩效考核结果确定行权额度，具体如下：

行权期	绩效考核目标及可行权额度
股票期权 第一个行权期	若激励对象2021年个人绩效考核得分大于或等于80分，该激励对象个人当期股票期权行权额度为100%；若激励对象2021年个人绩效考核得分大于或等于60分且小于80分，该激励对象个人当期股票期权行权额度=个人年度绩效考核得分÷100×个人当年计划行权额度；若激励对象2021年个人绩效考核得分小于60分，该激励对象个人当期股票期权行权额度为0。
股票期权 第二个行权期	若激励对象2022年个人绩效考核得分大于或等于80分，该激励对象个人当期股票期权行权额度为100%；若激励对象2022年个人绩效考核得分大于或等于60分且小于80分，该激励对象个人当期股票期权行权额度=个人年度绩效考核得分÷100×个人当年计划行权额度；若激励对象2022年个人绩效考核得分小于60分，该激励对象个人当期股票期权行权额度为0。
股票期权 第三个行权期	若激励对象2023年个人绩效考核得分大于或等于80分，该激励对象个人当期股票期权行权额度为100%；若激励对象2023年个人绩效考核得分大于或等于60分且小于80分，该激励对象个人当期股票期权行权额度=个人年度绩效考核得分÷100×个人当年计划行权额度；若激励对象2023年个人绩效考核得分小于60分，该激励对象个人当期股票期权行权额度为0。

当年度激励对象未能行权部分的股票期权由公司注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

本股票期权激励计划以 2021-2023 年三个会计年度作为各行权期的考核年度。

2、考核次数

股票期权激励计划行权年度每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源部在董事会下设的薪酬与考核委员会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下设的薪酬与考核委员会。

八、考核结果管理

1、考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，董事会下设的薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

如果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。如无法妥善解决，被考核对象可向董事会下设的薪酬与考核委员会提出申诉，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。

2、考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

九、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票期权激励计划生效后实施。

富奥汽车零部件股份有限公司董事会

2021 年 2 月 9 日