

宁波双林汽车部件股份有限公司

股票期权激励计划实施考核办法

宁波双林汽车部件股份有限公司（以下称“公司”）拟对公司董事（不包括独立董事）、高级管理人员，以及核心业务、技术和管理岗位的骨干员工在内的激励对象进行股权激励计划。该计划采取期权激励模式，即公司以向激励对象定向发行股票的方式，当公司营业收入、净利润增长率等解锁条件成就时且激励对象上一年度根据本办法进行绩效考核，考核成绩达到 70 分以上时，激励对象可按照激励计划设定的价格和条件购买标的股票。

为保证公司股票期权激励计划的实施，根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订本办法。

1 总则

1.1 目的

为进一步完善公司法人治理结构，健全公司中长期激励与约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司长期可持续发展，公司制定了《宁波双林汽车部件股份有限公司股票期权激励计划》，为保证公司拟实施的股票期权激励计划的顺利进行，实现公司和全体股东利益最大化，结合公司实际情况，特制定本办法。

1.2 原则

考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的工作业绩进行评价，实现股票期权激励与本人工作业绩、能力态度紧密结合。

2 考核组织职责权限

2.1 董事会下设的薪酬考核委员会（以下简称“薪酬考核委员会”）负责考核工作。

2.2 公司人力资源部、公司计划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可靠性负责。

3 考核体系

3.1 考核对象

- (1) 董事（不含独立董事）
- (2) 高级管理人员
- (3) 板块总经理，以及工厂厂长/副厂长/厂长助理
- (4) 核心技术、业务人员
- (5) 中层管理人员

3.2 考核内容

- (1) 职业素质、道德、心态、影响力
- (2) 团队精神和领导力
- (3) 工作业绩

3.3 考核办法

激励对象主要从财务和业绩指标、市场开拓、产品研发和新项目开发、总体协调和内部运营支持四个方面设置考核指标和考核内容，同时，各项考核指标分别由不同的部门提供考核数据。

考核内容	指标定义	考核数据评估方
财务和业绩指标	收入、毛利、净利、资金周转等	财务部、审计部
市场开拓	销售合同签订金额、新业务获取毛利率、客户满意度、市场活动与品牌塑造、销售回款等	财务部、客户反馈报告、企划部、审计部
产品研发和新项目开发	新品研发成果及产业化进程、新项目实现量产、过程中的技术支持	财务部、审计部、企划部、各生产工厂
运营支持	计划达成率、内部或外部运营支持	总经办、行政部、运营系统

结合不同激励对象的管理层级、职位类别、岗位职责和主要贡献方式，进行不同的考核权重设置。

激励对象	财务和业绩指标	市场开拓	产品研发和新项目开发	运营支持
生产经营类	50%	50%	0%	0%
销售业务类	20%	80%	0%	0%
技术研发类	0%	30%	70%	0%
运营支持类	30%	0%	0%	70%

注：1、生产经营类包括板块总经理和工厂厂长/副厂长/厂长助理；
2、董事、董事会秘书、财务总监归类于运营支持类进行考核。

（4）考核创新及超额工作加分

考核期间有效果明显的工作创新或完成工作量较大的超额工作，获得额外加分，数值一般不超过 10 分。

（5）重大失误和违纪减分

工作期间本人或下属发生重大差错或失误给公司造成经济损失数额较大应予以减分 5 分以上，直至取消业绩分数。

3.4 考核程序

（1）全体激励对象填写《个人年度工作目标工作计划》和部门《年度工作目标计划表》，董事和高级管理人员的计划经董事会审核后，其他激励人员的计划经总经理办公会审核后，由本人签字确认《个人年度绩效任务书》，报董事会薪酬与考核委员会。

（2）公司人力资源部在薪酬与考核委员会的指导下，对激励对象进行考核，其他相关部门提供考核支持。

公司人力资源部依据《个人年度绩效任务书》以及其他规章制度要求的考核项，对考核对象按照考核内容进行考核评估，汇总考核数据报薪酬与考核委员会确认后由薪酬与考核委员会出具结果。

(3) 根据公司实际情况的变化和工作的需要，调整年初制定的年度工作目标计划时须经直接上级审核后在提名与薪酬考核委员会备案。

(4) 提名与薪酬考核委员会工作小组负责具体考核操作，统一制作表格，参与评分，考核结果保存，统一输入电脑。被考核对象对所有考核项目进行自评，自评只用于对比最后得分，不计入总分。提名与薪酬考核委员会工作小组对考核数据统一汇总并折算。

(5) 提名与薪酬考核委员会工作小组负责对最后得分进行核查、分析、形成绩效考核报告上报提名与薪酬考核委员会，由提名与薪酬考核委员会审核。

4 考核结果的应用

4.1 考核结果等级分布

按照分数段 85 分以上、70~85、60~69、60 分以下，确定考评等级为优秀、良好、合格和不合格。

4.2 考核结果的应用

(1) 激励对象上一年度考核达到 70 以上者才满足行权条件。

(2) 考核结果直接影响考核对象的年终奖励与职务晋升。

(3) 考核结果低于 70 分的员工，为未达到行权条件，对应行权期所获授的但尚未行权的股票期权由公司注销。

5 考核结果管理

5.1 考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬考核委员会应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。

5.2 考核结果反馈

被考核者有权了解自己的考核结果，董事会薪酬考核委员会应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

5.3 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。

5.4 考核结果申诉

被考核者如对考核结果有异议，首先应通过双方的沟通来解决。如果不能妥善解决，被考核者可以向董事会薪酬考核委员会提出申诉，薪酬考核委员会在接到申诉之日起十日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

6 附则

6.1 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

6.2 本办法自《宁波双林汽车部件股份有限公司股票期权激励计划（草案）》经公司董事会审议通过、中国证监会备案无异议、提交公司股东大会审议通过之日起开始实施。

宁波双林汽车部件股份有限公司

2013 年 11 月 19 日