

上海璞泰来新能源科技股份有限公司

2018 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证上海璞泰来新能源科技股份有限公司（以下简称“公司”）2018年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励在公司（含全资子公司及控股子公司，下同）任职的中层管理人员、核心岗位人员及重要岗位人员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，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、规范性文件和《公司章程》等的规定，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，保证公司2018 年限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥此次股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

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，以实现股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限制性股票激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。
- 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。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

- 1、激励对象属于公司中层管理人员及核心岗位人员的，其对应的公司层面的业绩考核要求如下：

本激励计划授予的限制性股票，在解除限售期分年度进行业绩考核并解除限售，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

(1) 首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
首次授予第一个解除限售期	2018年经审计的营业收入不低于27亿元
首次授予第二个解除限售期	2019年经审计的营业收入不低于32亿元
首次授予第三个解除限售期	2020年经审计的营业收入不低于39亿元
首次授予第四个解除限售期	2021年经审计的营业收入不低于47亿元
首次授予第五个解除限售期	2022年经审计的营业收入不低于56亿元

(2) 预留授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
预留授予第一个解除限售期	2019年经审计的营业收入不低于32亿元
预留授予第二个解除限售期	2020年经审计的营业收入不低于39亿元
预留授予第三个解除限售期	2021年经审计的营业收入不低于47亿元
预留授予第四个解除限售期	2022年经审计的营业收入不低于56亿元

在解除限售日，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，若因公司未满足上述业绩考核目标而使得当年度限制性股票未能解除限售，则公司将按照激励计划的规定对该部分限制性股票作回购注销处理，回购价格为授予价格。

2、激励对象属于公司重要岗位人员的，其对应的公司层面的业绩考核要求如下：

本激励计划授予的限制性股票，在解除限售期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。

(1) 首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
首次授予第一个解除限售期	2018年经审计的营业收入不低于27亿元

首次授予第二个解除限售期	2019年经审计的营业收入不低于32亿元
首次授予第三个解除限售期	2020年经审计的营业收入不低于39亿元

(2) 预留授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
预留授予第一个解除限售期	2019年经审计的营业收入不低于32亿元
预留授予第二个解除限售期	2020年经审计的营业收入不低于39亿元

在解除限售日，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，若因公司未满足上述业绩考核目标而使得当年度限制性股票未能解除限售，则公司将按照激励计划的规定对该部分限制性股票作回购注销处理，回购价格为授予价格。

(二) 个人层面绩效考核

本计划授予的限制性股票是否可以解除限售，与激励对象所在业务单元的业绩完成情况相关，各业务单元的业绩考核内容由公司组织制定。届时根据下表确定各业务单元的解除限售比例：

考评结果	实际业绩完成率P	业务单元系数
达标	$P \geq 100\%$	该业务单元内激励对象对应的当期限制新股票可全部解除限售，业务单元系数为1
	$70\% \leq P < 100\%$	该业务单元内激励对象对应的当期可解除限售的限制性股票的数量为“当期拟解除限售的限制性股票数量×P”，业务单元系数为P
不达标	$P < 70\%$	该业务单元内激励对象对应当期拟解除限售的限制性股票均不能解除限售，业务单元系数为0

激励对象所在业务单元考核达标后，需对激励对象个人绩效进行考核。个人绩效考核结果分为优秀、良好、合格、不合格四档，届时根据下表确定激励对象的解除限售比例：

考评结果	优秀	良好	合格	不合格
评价标准 (S)	$100 \geq S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 60$	$S < 60$
个人系数	1.0	1.0	0.7	0

因此，激励对象个人当年实际可解除限售的限制性股票额度=业务单元系数

×个人系数×个人当年计划解除限售的限制性股票额度。激励对象当年因业务单元考核未达标和因个人绩效考核未达标而不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象限制性股票解除限售期间前一个会计年度。

2、考核次数

股权激励计划限制性股票解除限售期间每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源部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。

八、考核结果反馈

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。

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

薪酬与考核委员会授权公司人力资源部保存绩效考核所有考核记录，作为保密资料归档保存。绩效记录保存期为 5 年，对于超过保存期限的文件和记录，经薪酬与考核委员会批准，由公司人力资源部统一销毁。

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，须当事人签字。

十、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权激励计划生效后实施。

上海璞泰来新能源科技股份有限公司董事会

2018年10月20日