

天津汽车模具股份有限公司

2018 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

天津汽车模具股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立健全激励与约束相结合的中长期激励机制，充分调动公司管理团队和核心骨干人员的积极性、主动性和创造性，有效地推动公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》、《中小企业板信息披露业务备忘录第 4 号：股权激励》以及其他法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司中高层管理人员、核心管理（技术、业务）人员的积极性，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，使各方共同关注公司的长远发展。

二、考核原则

考核评价坚持公正、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，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象，包括担任公司（含子公司）高级管理人员、核心管理（技术、业务）人员以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对高级管理人员等股权激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

（1）公司层面业绩考核要求

本激励计划的限制性股票解除限售的绩效考核年度为 2018-2020 年三个会

计年度，每个会计年度考核一次，公司各年度业绩考核目标如下所示：

对于首次授予的限制性股票，公司各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售安排	业绩考核目标
首次授予的限制性股票 第一个解除限售期	相比 2017 年，2018 年净利润增长率不低于 50%
首次授予的限制性股票 第二个解除限售期	相比 2017 年，2019 年净利润增长率不低于 60%
首次授予的限制性股票 第三个解除限售期	相比 2017 年，2020 年净利润增长率不低于 70%

对于预留部分限制性股票，公司各年度业绩考核目标如下所示：

①若预留部分限制性股票在 2018 年内完成授予，则对于该部分预留限制性股票，公司各年度业绩考核目标如下：

解除限售安排	业绩考核目标
预留的限制性股票 第一个解除限售期	相比 2017 年，2018 年净利润增长率不低于 50%
预留的限制性股票 第二个解除限售期	相比 2017 年，2019 年净利润增长率不低于 60%
预留的限制性股票 第三个解除限售期	相比 2017 年，2020 年净利润增长率不低于 70%

②若预留部分限制性股票在 2019 年完成授予，则对于该部分预留限制性股票，公司各年度业绩考核目标如下：

解除限售安排	解除限售时间
预留的限制性股票 第一个解除限售期	相比 2017 年，2019 年净利润增长率不低于 60%
预留的限制性股票 第二个解除限售期	相比 2017 年，2020 年净利润增长率不低于 70%

上述“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，且指标计算以未扣除本期计划激励成本前的净利润作为计算依据。

由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。

若公司未满足上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

(2) 个人层面绩效考核要求

激励对象当年实际可解除限售的限制性股票数量与其个人上一年度的绩效考核挂钩，具体比例依据激励对象个人绩效考核结果，划分为 1-5 挡，分别对应不同的解除限售比例，具体如下：

考核评级	1	2	3	4	5
解除限售比例	100%	80%	60%	40%	0%

五、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的前一会计年度。

2、考核次数

本激励计划的限制性股票解除限售的绩效考核年度为 2018-2020 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

六、解除限售

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售资格及数量。

2、绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

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、考核结果的反馈及应用

1、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后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

2、如被考核者对考核结果有异议，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，薪酬与考核委员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。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

九、考核结果归档

1、考核结束后，证券部须保留绩效考核所有考核记录。

2、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。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由证券部负责统一销毁。

十、附则

（一）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。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自 2018 年限制性股票激励计划生效后实施。

天津汽车模具股份有限公司董事会

二〇一八年十月三十日