

惠州亿纬锂能股份有限公司

第二期股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证惠州亿纬锂能股份有限公司（以下简称“公司”）第二期股票期权与限制性股票激励计划（以下称“股权激励计划”）的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，健全公司激励约束机制，增强公司高级管理人员、公司及子公司核心技术人员和业务骨干对实现公司持续、快速、健康发展目标的责任感、使命感，调动其积极性，将股东、公司利益和经营者个人利益紧密结合，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

一、总则

1.1 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，实现股权激励奖励与本人工作业绩、工作态度紧密结合。

1.2 本办法适用于股权激励计划的激励对象，包括公司董事和高级管理人员、公司及子公司中高层管理人员、核心技术（业务）人员及董事会认为需要激励的其他人员。

二、职责权限

2.1 董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。

2.2 公司人力资源部负责具体实施考核工作。

2.3 公司人力资源部、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可靠性负责。

2.4 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

三、考核体系

3.1 考核对象

股权激励计划的激励对象，包括公司董事和高级管理人员、公司及子公司中高层管理人员、核心技术（业务）人员及董事会认为需要激励的其他人员。

3.2 考核内容

（1）公司业绩考核要求

本次股权激励计划的每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期/解除限售期	业绩考核目标
首次授予第一个行权期/解除限售期	以 2016 年主营业务收入为基数，2017 年主营业务收入增长率不低于 50%
首次授予第二个行权期/解除限售期	以 2016 年主营业务收入为基数，2018 年主营业务收入增长率不低于 120%
预留部分第一个行权期/解除限售期	
首次授予第三个行权期/解除限售期	以 2016 年主营业务收入为基数，2019 年主营业务收入增长率不低于 230%
预留部分第二个行权期/解除限售期	
首次授予第四个行权期/解除限售期	以 2016 年主营业务收入为基数，2020 年主营业务收入增长率不低于 350%
预留部分第三个行权期/解除限售期	

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象当期可行权股票期权由公司注销、当期可解除限售的限制性股票由公司回购注销。

（2）一级部门绩效考核要求

各激励对象当期可行权/可解除限售的权益数量与其所在一级部门前一年度的考核结果挂钩，具体如下：

一级部门层面年度考核结果	一级部门层面系数
S 级	100%
A 级	
B 级	
C 级	0%
D 级	

（3）个人绩效考核要求

个人层面年度考核结果	个人层面系数
S 级	100%
A 级	
B 级	
C 级	0%
D 级	

3.3 考核期间和次数

(1) 考核期间

激励对象获授或行使权益前一会计年度。

(2) 考核次数

股权激励期间每月考核一次，根据月度考核结果汇总得出年度考核结果。

3.4 考核办法和程序

(1) 在每个会计年度末，依据激励计划行权/解锁条件，人力资源部将公司目标分解至各一级部门及个人绩效目标，一级部门绩效目标经公司总经理审核后报董事会薪酬与考核委员会备案，个人绩效目标经直属上司审核后在人力资源部备案。

(2) 依据分解目标，由人力资源部根据目标的实施情况予以实绩记录，并定期对目标进行监控。

(3) 人力资源部负责对最后得分进行核查、分析、形成绩效考核报告上报董事会薪酬与考核委员会，由董事会薪酬与考核委员会审核。

四、考核结果的应用

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际可行权/解除限售额度= 一级部门层面系数×个人层面系数×个人当年计划可行权/解除限售额度。

激励对象当期未能行权的股票期权由公司注销，当期未能解除限售的限制性股票由公司回购注销。

五、考核结果的归档及管理

5.1 考核结果反馈

人力资源部及直属上司对被考核者进行半年度和年度结果反馈，并指出不足点及改善方向。

5.2 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与考核委员会提出申诉，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。

5.3 考核结果归档

考核结束后，公司人力资源部应保留绩效考核结果记录，作为保密资料归档保存。

为保证绩效记录的有效性，绩效记录不允许涂改，若需要修改或重新记录，须由当事人签字。

六、解释及生效

6.1 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

6.2 本办法自公司股东大会审议通过之日起实施。

惠州亿纬锂能股份有限公司

董事会

2017年1月4日