

及

# 深圳市雄韬电源科技股份有限公司

## 限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳市雄韬电源科技股份有限公司（以下简称“雄韬股份”或“公司”）为进一步加强完善公司法人治理结构，健全激励机制，促进核心管理人员与其他中层及以下员工勤勉尽责，确保公司战略目标实现及股东利益最大化，拟对包括公司核心管理人员与其他中层及以下员工在内的激励对象进行股权激励，公司制定了《深圳市雄韬电源科技股份有限公司2019年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“激励计划”）。

为保证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、法规和规范性文件、以及公司章程的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

### 第一章 总则

#### 第一条 考核目的

通过对包括核心管理人员与其他中层及以下员工在内的激励对象绩效的正确评价，健全和完善公司的激励考核体系，充分调动员工的积极性、责任感和使命感，有效的将公司利益、股东利益及员工个人利益结合在一起，共同关注公司长远发展。

#### 第二条 考核的原则

- （一）坚持公开、公正、公平的原则，考核制度程序公开规范。
- （二）坚持公司业绩、部门绩效与个人工作成绩相结合的原则。

(三) 坚持客观量化、操作性强的原则。

### 第三条 考核对象

本办法适用于包括核心管理人员与其他中层及以下员工在内的股权激励对象。

所有考核对象必须在激励计划的考核期内于公司或子公司任职并已与公司或子公司签署劳动合同或聘用合同。

## 第二章 考核职责及权限

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责股权激励考核的领导和审核工作，考核结果经薪酬与考核委员会审核后，报董事会审批。

第五条 公司财务部、人力资源部等相关部门提供相关的考核数据，并对数据的真实性及可靠性负责。

第六条 公司经营管理中心在薪酬与考核委员会指导下负责具体的考核工作，定期或不定期汇总、审核相关考核数据及信息，并以书面绩效报告形式上报薪酬与考核委员会，由薪酬与考核委员会审核通过后再上报董事会审批。

## 第三章 考核方法、期间及流程

### 第七条 考核方法

(一) 实行以扣非后净利润为核心的 KPI（关键绩效指标）考核制度，具体根据考核对象所处的职位及岗位性质设置不同的权重和指标，具体的考评内容详见公司相关的薪酬绩效考核管理制度和规定。

(二) 若公司整体业绩未达到激励计划公布的行权条件时，则当期限限制性股票全部不能行权。

### 第八条 考核期间及周期

考核期间为可行权日的前一会计年度；考核周期为股权激励期间每个会计年度一次。

#### 第九条 考核程序

(一) 每一考核年度，公司根据企业经营环境及战略规划制订各经营单位（含各控股子公司）和部门的经营计划和经营目标。各经营单位和部门根据公司经营规划及公司相关的薪酬绩效考核制度将目标任务层层分解并落实到各考核对象的年度考核表（采用 100 分制）中，并报薪酬与考核委员会审批。

(二) 公司经营管理中心每季度跟踪汇总各经营单位、部门及考核对象的业绩实现情况，形成季度考核评价报告，报薪酬与考核委员会备案。

(三) 考核年度结束后，由经营管理中心组织具体考核工作，汇总相关考核数据，出具《年度考核绩效评价报告》，报薪酬与考核委员会审批。

#### 第十条 公司业绩考核指标

2019 年-2021 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。在激励计划有效期内，授予的限制性股票各年度财务业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以2018年经审计的扣非后净利润为基数，2019年扣非后净利润增长率不低于30%
第二个行权期	以2018年经审计的扣非后净利润为基数，2020年扣非后净利润增长率不低于69%
第三个行权期	以2018年经审计的扣非后净利润为基数，2021年扣非后净利润增长率不低于120%

激励对象必须在期权行权有效期内行权完毕。若未达到行权条件，则当期限制性股票不得行权并由公司注销；若符合行权条件，但未在上述行权期内行权的该部分限制性股票由公司注销。

#### 第十一条 个人业绩指标及修正

(一) 各考核对象的考核总分按下表得出考核等级：

考核总分(X)	90-100	80-89	60-79	0-59
---------	--------	-------	-------	------

考评结果等级	A-优秀	B-良好	C-合格	D-不合格
解锁系数	100%	X%	X%	0%

(二) 考核期内，如遇重大不可抗力等因素严重影响考核对象业绩的，薪酬与考核委员会可酌情修改偏差较大的考核指标和考核结果。

## 第四章 考核结果应用

### 第十二条 考核结果反馈与申诉

(一) 考核对象有权了解自己的考核结果，经营管理中心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。

(二) 如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与经营管理中心沟通解决。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。

### 第十三条 考核结果应用

考核结果作为激励计划的行权依据，具体如下：

(一) 考核结果为合格及以上的，可按照本激励计划的相关规定对该限售期内可解除限售的限制性股票解除限售；

(二) 考核结果为不合格的，取消激励对象当年的行权资格，其当年的限制性股票由公司回购注销。

(三) 若公司或激励对象出现《深圳市雄韬电源科技股份有限公司 2019 年限制性股票激励计划（草案）》第十四章规定的情形时，则须优先按该规定执行。

## 第五章 考核记录管理

第十四条 公司经营管理中心负责对所有激励对象的考核记录（含书面记录及电子文档）进行保管。

第十五条 考核记录保管期限为十年，超出保管期限的，由薪酬与考核委员会核定后统一销毁。

## 第六章 附则

第十六条 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

第十七条 本办法经公司股东大会审议通过后并自股权激励计划生效后实施。

第十八条 本办法中的有关条款，如与国家有关法律、法规及行政性规章制度、激励计划相冲突，则按照国家有关法律、法规及行政性规章制度、激励计划执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、法规及行政性规章制度、激励计划执行。

深圳市雄韬电源科技股份有限公司董事会

2019年10月23日