

# 深圳市德赛电池科技股份有限公司

## 2018 年限制性股票激励计划实施考核管理办法（二次修订稿）

为保证公司 2018 年限制性股票激励计划的顺利实施，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、高级管理人员及董事会认为应当激励的骨干人员、核心技术人员诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

### 第一章 总则

#### 第一条 考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立责、权、利相一致的激励与约束机制，健全公司激励对象绩效评价体系，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展，保证公司 2018 年限制性股票激励计划的顺利实施。

#### 第二条 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，以实现限制性股票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，实现公司价值与全体股东利益最大化。

#### 第三条 考核对象

《深圳市德赛电池科技股份有限公司 2018 年限制性股票激励计划（草案二次修订稿）》所确定的激励对象，包括公司董事、高级管理人员及公司董事会认为应当激励的骨干人员、核心技术人员。

### 第二章 考核组织管理机构

#### 第四条 考核机构

- 1、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、公司战略与投资部组织人力资源与行政部、财务部等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。
- 3、公司战略与投资部组织人力资源与行政部、财务部等相关部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。
- 4、公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

#### 第五条 考核程序

- 1、公司战略与投资部、人力资源与行政部、财务部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，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告。

2、由董事会薪酬与考核委员会对绩效考核报告进行审议并做出决议。

### 第六条 考核期间与次数

1、考核期间

限制性股票激励计划考核年度分别为 2019、2020、2021 年度。

2、考核次数

限制性股票激励计划期间解除限售考核年度为每年度一次。

## 第三章 考核内容

### 第七条 绩效考核指标

激励对象当年度限制性股票的获授或限制性股票解除限售根据公司层面、个人层面的考核结果共同确定。

1、公司层面考核

(1) 授予时考核条件：

1) 以 2016 年营业收入为基数，2017 年营业收入增长率不低于 28%，且不低于对标企业 50 分位值水平；

2) 2017 年每股收益不低于 1.4 元，且不低于对标企业 50 分位值水平；

3) 2017 年度现金分红比例不低于 17%。

(2) 解除限售的条件

本计划授予的限制性股票解除限售的业绩条件为：

解除限售期	业绩考核条件
第一个解除限售期	(1) 以 2017 年营业收入为基数，2019 年度营业收入增长率不低于 30%，且不低于对标企业 75 分位值水平； (2) 2019 年度每股收益不低于 1.8 元，且不低于对标企业 75 分位值水平； (3) 2019 年度现金分红比例不低于 28%。
第二个解除限售期	(1) 以 2017 年营业收入为基数，2020 年度营业收入增长率不低于 40%，且不低于对标企业 75 分位值水平； (2) 2020 年度每股收益不低于 1.9 元，且不低于对标企业 75 分位值水平； (3) 2020 年度现金分红比例不低于 28%。
第三个解除限售期	(1) 以 2017 年营业收入为基数，2021 年度营业收入增长率不低于 50%，且不低于对标企业 75 分位值水平； (2) 2021 年度每股收益不低于 2.0 元，且不低于对标企业 75 分位值水平； (3) 2021 年度现金分红比例不低于 28%。

注：(1) 每股收益即每股盈利（EPS），指扣除非经常性损益后归属于公司普通股

股东的净利润与公司总股本的比率。若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、配股、增发等影响公司总股本数量事宜，所涉及的公司股本总数将做相应调整，每股收益目标值随公司股本总数调整做相应调整。

(2) 若公司未满足解除限售业绩考核条件，所有激励对象考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，并由公司按本计划规定回购注销。

(3) 在年度考核过程中同行业对标企业样本若出现主营业务发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值，则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本。

## 2、激励对象的个人层面业绩考核

薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的业绩完成率确定其解除限售比例， $\text{个人当年实际可解除限售数量} = \text{个人层面解除限售比例} \times \text{个人当年计划解除限售额度}$ 。个人绩效考核结果对应的解除限售比例如下：

等级	A-优秀	B-良好	C-合格	D-不合格
解除限售比例	100%		60%	0%

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 A/B/C 档，则上一年度激励对象个人绩效考核“合格”，激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次解除限售，激励对象因个人考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购并注销。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 D 档，则上一年度激励对象个人绩效考核为“不合格”，公司按授予价格回购该激励对象当期限制性股票额度并注销。

## 第四章 考核结果的应用和管理

### 第八条 考核结果的应用

1、 $\text{个人当年实际可解除限售数量} = \text{个人层面解除限售比例} \times \text{个人当年计划解除限售额度}$ ；

2、激励对象上一年度考核达标后才具备限制性股票当年度的解除限售资格。

### 第九条 考核结果管理

#### 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。

#### 2、考核结果反馈

被考核者有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与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。

### 3、考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档案保存，保存期至少为五年。

### 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。

## 第五章 附则

**第十条** 本办法经公司股东大会审议通过后生效并实施，修改亦同，如果本办法与监管机构发布的法律、法规和规章存在冲突，则以相关法律、法规和规章规定为准。

深圳市德赛电池科技股份有限公司董事会

2019年3月6日