

深圳市英威腾电气股份有限公司

2019 年股票期权激励计划实施考核管理办法

深圳市英威腾电气股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司中高层管理人员的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以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，公司拟实施 2019 年股票期权激励计划（以下简称“股权激励计划”）。

为保证股权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、公司股权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

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，保证公司股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，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，从而提高公司整体业绩，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股票期权激励计划的所有激励对象，包括公司公告本激励计划时在公司（含分公司及控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员和技术（业务）骨干人员。

四、考核机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源部、财务部组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三) 公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的股票期权，行权考核年度为 2019-2021 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

首次授予股票期权的各年度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年营业收入为基数，2019年营业收入增长率不低于10%；
第二个行权期	以2018年营业收入为基数，2020年营业收入增长率不低于20%；
第三个行权期	以2018年营业收入为基数，2021年营业收入增长率不低于30%。

预留部分股票期权的各年度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年营业收入为基数，2020年营业收入增长率不低于20%；
第二个行权期	以2018年营业收入为基数，2021年营业收入增长率不低于30%。

股票期权的行权条件达成，则激励对象按照本激励计划规定比例行权。如公司未达到上述业绩考核目标时，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均由公司注销。

(二) 业务单元业绩考核要求

深圳市英威腾电源有限公司（以下简称“电源公司”）激励对象需完成相关业绩考核指标方可行权。业绩考核指标如下表所示：

行权期	深圳市英威腾电源有限公司业绩考核目标
第一个行权期	2019年净利润不低于8000万元；

第二个行权期	2020年净利润不低于8800万元；
第三个行权期	2021年净利润不低于1亿元。

注：净利润考核指标剔除本计划实施产生的股份支付费用影响。

在公司层面业绩考核达到业绩目标时，电源公司激励对象还需达到本公司业绩考核指标方可行权。若电源公司完成当年度业绩考核指标的，电源公司激励对象当期可行权的期权份额可按本计划规定行权；若业绩考核指标未达标，则按照本激励计划的规定，电源公司激励对象当期可行权份额由公司注销。

（三）个人层面绩效考核要求

根据公司制定的考核办法，激励对象的绩效评价结果划分为（A）、（B）、（C）、（D）、（E）五个档次，考核评价表适用于考核对象。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为（A）/（B）/（C），则上一年度激励对象个人绩效考核“合格”；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为（D）/（E），则上一年度激励对象个人绩效考核“不合格”。

如激励对象考核“不合格”，则激励对象所获授的股票期权当期可行权份额由公司注销；若激励对象考核“合格”，则激励对象个人当年实际行权数量=个人当年计划行权数量×业务单元层面行权比例×个人行权比例。

激励对象按照个人当年实际行权数量行权，考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象股票期权行权的前一会计年度。

（二）考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2019-2021 年三个会计年度，每年考核一次。

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、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

被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。

如果被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。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

九、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股权激励计划生效后实施。

深圳市英威腾电气股份有限公司

董事会

二〇一九年一月十五日