

# 深圳英飞拓科技股份有限公司

## 2018 年股票期权激励计划实施考核办法

为保证深圳英飞拓科技股份有限公司（以下简称“公司”）2018 年股权激励计划的顺利进行，进一步完善公司的法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动公司高层管理人员及员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》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。

### 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，保证公司股权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，实现公司价值与全体股东利益最大化。

#### 第三条 考核对象

本计划涉及的激励对象，具体包括：

- 1、公司董事（不含独立董事）、高级管理人员；
- 2、公司中层管理人员；
- 3、公司（子公司）核心技术（业务）人员；

4、预留激励对象，即激励计划获得股东大会批准时尚未确定但在本计划存续期间经董事会批准后纳入激励计划的激励对象。

## 第二章 考核组织管理机构

### 第四条 考核机构

- 1、公司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、公司人力资源部、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、公司人力资源部、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、公司人力资源部、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、公司人力资源部、财务部等相关部门将对核心技术人才和管理骨干的绩效考核报告提交公司薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。

### 第六条 考核期间与次数

#### 1、考核期间

激励对象股票期权行权的前一会计年度。

#### 2、考核次数

股票期权激励计划期间每年度一次。

## 第三章 考核内容

### 第七条 绩效考核指标

激励对象当年度股票期权可行权数量根据公司、子公司（如涉及）、员工的考核结果共同确定。

## 1、公司层面考核内容

本计划首次授予在 2019—2021 年的三个会计年度中，分年度进行业绩考核并行权，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。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2017年净利润为基数，2019年实现的净利润增长率不低于100%
第二个行权期	以2017年净利润为基数，2020年实现的净利润增长率不低于200%
第三个行权期	以2017年净利润为基数，2021年实现的净利润增长率不低于300%

本计划预留部分授予的期权在 2020—2021 年的两个会计年度中，分年度进行业绩考核并行权，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。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2017年净利润为基数，2020年实现的净利润增长率不低于200%
第二个行权期	以2017年净利润为基数，2021年实现的净利润增长率不低于300%

以上净利润指标均以扣除非经常性损益前后归属上市公司股东的净利润孰低作为计算依据。如果公司当年发生公开发行或非公开发行行为，则新增加的净资产对应净利润额不计入当年净利润净增加额的计算。期权成本应在经常性损益中列支。若公司业绩考核达不到上述条件，则激励对象相对应行权期所获授的可行权数量由公司注销。

股票期权等待期内，各年度归属于上市公司股东的净利润及归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于授予日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。

## 2、子公司层面考核内容

激励对象在公司整体考核指标达标后，仍需完成对应分年度其所在子公司的业绩考核指标，每个会计年度考核一次，子公司业绩考核结果作为所在子公司激励对象的行权解锁的依据，具体参照《考核管理办法》实行。

### 3、员工层面考核内容

薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的绩效考评进行打分，并依照评分结果来确定当年度的行权比例，个人当年实际可行权数量=行权比例×个人当年计划行权额度。

激励对象的绩效评价结果划分为（A）、（B）、（C）和（D）四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的行权比例：

考评结果（S）	S≥80	80>S≥70	70>S≥60	S<60
评价标准	A	B	C	D
行权比例	100%	80%	50%	0%

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“达标”；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为（D），则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”。

若激励对象考核“达标”，则激励对象可按照本计划规定的比例分批次行权。未能行权的部分由公司注销；若激励对象考核“不达标”，则公司将按照本计划的规定，其相对应行权期所获授但尚未行权的股票期权即被注销。

## 第四章 考核结果的应用和管理

### 第十条 考核结果的反馈

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，应在事先充分沟通的基础上协商解决。如不能妥善解决，可提出申诉；被考核者可向公司人力资源部提出申诉。人力资源部在接到申诉之日起十个工作日内，应对申诉者的申诉请求予以答复，并根据实际情况对其考核结果进行复核，并告之相应的处理结果。

### 3、绩效管理相关人员责任

（1）考核人没有对被考核人进行客观评价的，予以警告，情节严重的，取消其考核人资格。

（2）各部门负责人负责本部门内的绩效考核，如出现漏考，将由各责任人负责。

## 第十一条 考核结果应用

- 1、绩效考核结果作为股票期权的行权依据。
- 2、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的行权资格及行权数量。
- 3、考核结束后，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。

## 第十二条 考核结果归档

- 1、董事会薪酬与考核委员会工作组须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。
- 2、为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。
- 3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该股权激励计划结束三年后由董事会薪酬与考核委员会工作组负责统一销毁。

## 第五章 附则

第十三条 本办法经公司股东大会审议通过后生效，修改亦同，如果本办法与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章规定为准。

第十四条 本办法由股东大会审议通过之日起开始实施。

深圳英飞拓科技股份有限公司

董事会

2018 年 12 月 29 日