

思源电气股份有限公司

首期股票期权激励计划实施考核办法

思源电气股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司激励与约束机制，形成良好的均衡价值分配体系，增强公司董事、管理团队和核心骨干人员为实现公司持续健康发展的责任感、使命感，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，公司计划实施股票期权激励计划。根据国家有关规定和公司实际情况，特制定本考核办法，以对公司股票期权的激励对象进行有效考核。

一、总则

1.1 考核评价坚持公正、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，实现股票期权激励与股票期权激励对象的绩效评价相结合。

1.2 本办法适用于公司董事、高级管理人员，公司和子公司的中层管理人员、核心技术（业务）人员及董事会认为对公司有特殊贡献的其他人员。

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 薪酬与考核委员会授权公司绩效考核工作组，负责制定具体考核实施细则并组织实施考核工作，薪酬与考核委员会进行指导和监督。

2.3 公司人力资源中心和财务中心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。

三、考核体系

3.1 考核对象

公司董事、高级管理人员，公司和子公司中层管理人员、核心技术（业务）人员及董事会认为对公司有特殊贡献的其他人员等公司股票期权计划的激励对象。

3.2 考核内容

公司倡导以客户为导向的群体奋斗精神和高绩效的文化，对考核对象的工作业绩和行为表现进行客观评价，促进公司与考核对象的绩效持续改善和提升。公司从以下几个方面对员工进行考核：

（1）工作业绩（满分 70 分）

按照公司绩效考核制度统一组织考核评价，以个人 PPC（个人绩效年度合约）达成结果确定考核成绩。主要包括考核人所在岗位的关键业绩指标和其他业绩指标；

（2）行为表现（满分 15 分）

行为表现是公司价值观的行动化，考核维度包括：考核激励对象是否认同和实践公司成就客户、群体奋斗、开放进取、正直诚信、自我批判、发展未来的六项核心价值观；

（3）工作胜任度（满分 15 分）

工作胜任度考核维度包括：考核激励对象（管理人员）是否具有良好的领导能力和影响力，能否有效激励下属完成绩效目标；

考核被激励对象（核心技术和核心业务人员）是否有较强的岗位专业技能；
考核被激励对象是否具有较好的团队协作能力、创新能力、沟通协调能力、执行力等。

激励对象在考核期内岗位发生变动的，考核指标跟随岗位变动。年终统计时，按照时间段确定权重汇总计算考核分值。

3.3 考核周期和频次

（1）考核周期

激励对象获授或行使股票期权前一会计年度。

（2）考核频次

考核每年度一次。

3.4 考核办法

(1) 工作业绩考核分数按照个人 PPC 考核结果得出；

(2) 工作胜任度和价值观评价按照考核内容对考核对象进行评分。考核对象为管理人员的，由被考核对象的直接上级、直接下级和相关人员进行评分，分别按直接上级 50%，直接下级 30%、相关人员 20%的权重进行计算。考核对象为核心技术（业务）人员的，主要由上级进行评分。

(3) 考核创新及客户满意度加分

考核期间有取得实际成效的工作创新（包括技术创新或建议创新等）或工作得到客户较高满意度评价，经薪酬与考核委员会确认，获得额外加分，数值一般不超过 20 分。

(4) 重大失误和违纪减分

工作期间本人或下属发生重大事故或失误给公司造成较大经济损失，或本人因违反公司制度等违纪行为受到纪律处分的，按公司违纪处理制度规定减分，直至考核分数取消。

3.5 考核程序

(1) 公司董事、高级管理人员，公司和子公司中层管理人员、核心技术（业务）人员及董事会认为对公司有特殊贡献的其他人员等考核对象，在每年年初分别与公司签署《年度绩效合约》，约定年度考核目标及考核衡量标准，经总经理办公会审核后，报人力资源中心、董事会薪酬与考核委员会备案。

(2) 考核对象每季度填写《季度绩效合约》（季度绩效合约系年度绩效合约的指标分解），报公司人力资源中心、董事会薪酬与考核委员会备案。

(3) 根据公司实际情况的变化和工作的需要，调整年初制定的《年度绩效合约》须经直接上级审核后，在公司人力资源中心、薪酬与考核委员会备案。

(4) 薪酬与考核委员会授权公司绩效考核工作小组负责具体组织实施绩效考核，统一制作表格，参与评分，考核结果保存，对考核数据统一汇总并计算。

(5) 公司绩效考核工作小组负责对最后得分进行核查、分析、形成绩效考核报告上报薪酬与考核委员会，由薪酬与考核委员会审核。

四、考核结果的应用

4.1 考核结果等级标准

考核分数	90 分及以上	80~89 分	70~79 分	60~69 分	60 分以下
------	---------	---------	---------	---------	--------

对应等级	优秀	良好	合格	需改进	不合格
------	----	----	----	-----	-----

4.2 考核结果的应用

(1) 激励对象上一年度考核达标后才具备股票期权本年度的行权资格。经公司认定的因严重违纪行为受到纪律处分的违纪人员，视违纪情节轻重对其相对应行权期所获授的可行权数量减半行权或直接取消行权资格。

(2) 考核结果直接影响考核对象的薪酬奖励与职务变动。

(3) 考核结果等级为“需改进”的员工，其相对应行权期所获授的可行权数量减半行权；考核结果等级为“不合格”的员工，其相对应行权期所获授的可行权数量作废，由公司注销。

五、考核结果管理

5.1 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。

5.2 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工作小组应在考核结束后十个工作日内告知被考核者考核结果。

5.3 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。

5.4 考核结果申诉

被考核者如对考核结果有异议，按照公司绩效考核制度规定的考核申诉程序处理。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处理、答复。

六、附则

6.1 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

6.2 本办法自股东大会审议通过之日起开始实施。

思源电气股份有限公司董事会

二一〇二年六月二十五日