

# 浪潮电子信息产业股份有限公司

## 2018 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证公司股票期权激励计划的顺利进行，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、高级管理人员及核心技术和管理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。

### 一、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。

### 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，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

《浪潮电子信息产业股份有限公司 2018 年股票期权激励计划》所确定的激励对象，包括公司的董事、高级管理人员、核心骨干和管理人员。

### 四、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，其中，高级管理人员的考核结果应提交董事会审议并由董事会做出决议。利

益相关董事在董事会表决时应当自动回避并放弃表决权。

## 五、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。

3、公司人力资源部、财务部等相关部门将对高级管理人员的绩效考核报告提交公司董事会薪酬与考核委员会，由薪酬与考核委员会提交董事会审议并由董事会做出决议。利益相关董事在董事会表决时应当自动回避并放弃表决权。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象股票期权授予或行权前一会计年度。

### 2、考核次数

股票期权的行权期间每年度一次。

## 七、绩效考核指标

激励对象当年度股票期权的可行权份额根据公司层面、高管层面、其他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：

公司 2016 年营业收入增长率不低于 20%，且不低于同行业平均水平。

#### (2) 行权时考核条件：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以2016年业绩为基数，2018年营业收入增长率不低于20%，2018年净资产收益率增长率不低于70%，且上述指标都不低于同行业平均水平；
第二个行权期	以2016年业绩为基数，2019年营业收入增长率不低于33%，2019年净资产收益率增长率不低于100%，且上述指标都不低于同行业平均水平；
第三个行权期	以2016年业绩为基数，2020年营业收入增长率不低于46%；2020年净资产收益率增长率不低于120%，且上述指标都不低于同行业平均水平。

以上“净资产收益率”指标计算均以激励成本摊销前并扣除非经常性损益后的净利润和加权平均净资产作为计算依据。

在股权激励有效期内，若公司本年度及未来实施公开发行或非公开发行等产生影响净资产的行为，则新增加的净资产和对应的净利润在业绩考核时可不计入当年及未来净资产和净利润增加额的计算。

在年度考核过程中同行业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

激励对象个人考核按照《浪潮信息股份有限公司股票期权激励计划实施考核管理办法》分年进行考核，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，原则上绩效评价结果划分为分为卓越（S）、优秀（A）、良好（B）、较差（C）、差（D）五个档次。其中S/A/B为考核合格档，C/D为考核不合格档，考核评价表适用于考核对象。

考核结果	合格			不合格	
标准等级	卓越（S）	优秀（A）	良好（B）	较差（C）	差（D）
标准系数	1.0	1.0	1.0	0	0

## 八、考核结果的应用

- 1、个人当年实际行权额度=标准系数×个人当年计划行权额度。
- 2、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。
- 3、考核结果直接影响考核对象的年终奖励与职务变动。

## 九、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工作小组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。

### 十、附则

本办法由董事会下设的薪酬与考核委员会负责制订，由董事会负责解释及修改。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。

本办法上报山东省国有资产投资控股有限公司审核批准并提交本公司股东大会审议通过后生效。

浪潮电子信息产业股份有限公司

2018年2月