

武汉凡谷电子技术股份有限公司

2019年股票期权激励计划实施考核管理办法

武汉凡谷电子技术股份有限公司（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，充分调动公司董事、高级管理人员、核心技术人员、核心管理人员，以及公司董事会认为应当激励的其他员工的积极性，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”或“股票期权激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，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、规范性文件以及公司章程、公司股票期权激励计划的相关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

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，保证公司股票期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，包括董事、高级管理人员、核心技术人员、核心管理人员，以及公司董事会认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工（不包括独立董事、监事）。

四、考核机构

（一）董事会提名与薪酬考核委员会（以下简称“薪酬考核委员会”）负责领导和审核对激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源中心、财务中心组成考核工作小组(以下简称“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考核委员会负责并报告工作。

(三) 公司人力资源中心、财务中心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。

五、考核指标及标准

本激励计划股票期权的行权考核年度为 2019-2021 年三个会计年度, 分年度对公司业绩和个人业绩指标进行考核并行权, 以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件。

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划股票期权的行权考核年度为 2019-2021 年三个会计年度, 分年度进行业绩考核并行权, 以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。

首次授予的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	2019 年度公司营业收入达到 12 亿元
第二个行权期	2020 年度公司营业收入达到 14 亿元
第三个行权期	2021 年度公司营业收入达到 16 亿元

预留部分股票期权的各年度业绩考核目标分如下两种情况:

(1) 若预留授予股票期权于 2019 年授予登记完成, 则预留部分激励对象分三期行权, 且各年度业绩考核目标与首次授予股票期权考核目标一致。

(2) 若预留授予股票期权于 2020 年授予登记完成, 则预留部分激励对象分二期行权, 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	2020 年度公司营业收入达到 14 亿元
第二个行权期	2021 年度公司营业收入达到 16 亿元

营业收入数值均以公司该会计年度审计报告所载数据为准。由本次股权激励产生的激励成本将在公司管理费用中列支。

公司未满足上述业绩考核目标的, 所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权, 由公司注销。

(二) 个人层面绩效考核要求

根据公司制定的《武汉凡谷电子技术股份有限公司 2019 年股票期权激励计划

实施考核管理办法》，薪酬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，并依照激励对象的考评结果确定其是否能正常行权。激励对象的评价标准划分为优秀、优良、合格及待改进，其中考核优秀、优良、合格的人员可正常行权，待改进人员取消行权资格。

激励对象的评价标准划分为优秀、优良、合格和待改进，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：

评价结果	优秀	优良	合格	待改进
标准系数	1.0			0

若激励对象上一年度个人考评结果为优秀、优良、合格，则激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次行权，当期末行权部分由公司注销；若激励对象上一年度个人考评结果为待改进，则公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期行权额度，相应股票由公司注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象在每一行权期所对应的前一个会计年度。

（二）考核次数

本次股票期权激励计划的行权考核年度为 2019-2021 年三个会计年度，每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源中心在董事会薪酬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考核委员会。

董事会薪酬考核委员会根据考核结果确定被激励对象的行权资格及数量。

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，可与人力资源中心沟通解决。

如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬考核委员会申诉，薪酬考核委员会需在 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。

武汉凡谷电子技术股份有限公司

董 事 会

二〇一九年一月二十九日