

北京华力创通科技股份有限公司

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（含分公司及控股子公司）管理人员及核心骨干诚信勤勉地开展工作，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，使各方共同关注本公司及下属子公司的长远发展，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、总则

1.1 考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法和考核任务书对被考核人进行评价，实现股票期权激励计划与本人工作业绩、工作态度和工作能力紧密结合。

1.2 本办法适用于公司（含分公司及控股子公司）管理人员、核心骨干及董事会认为对公司有特殊贡献的其他人员中的股票期权计划激励对象。

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 公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会指导下，负责组织具体的考核工作，包括具体考核指标和方案的制定、相关考核数据的搜集和整理，并对数据的真实性和可靠性负责。

2.3 公司董事会负责制订、解释及修订本办法，指导薪酬与考核委员会进行考核或复核工作。

2.4 公司股东大会负责本办法的审批。

三、考核体系

3.1 考核对象

公司（含分公司及控股子公司）管理人员、核心骨干人员及董事会认为对公司有特殊贡献的其他人员中的股票期权计划激励对象。

3.2 考核指标

（一）公司层面业绩考核

本激励计划授予的股票期权，分年度进行绩效考核并行权，以达到绩效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：

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	2018年净利润不低于9000万元；
第二个行权期	2019年净利润不低于1亿元；
第三个行权期	2020年净利润不低于1.1亿元。

注：“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润。

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）个人层面业绩考核

根据公司制定的《2018年股票期权激励计划实施考核管理办法》，薪酬与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，并依照激励对象的个人评分确认其行权比例，个人当年实际可行权数量=个人获授份额×个人当年计划行权比例。

根据公司制定的《KPI管理试行办法》、《绩效管理制度》、《高级管理人员综合素质考核评价办法》、二级核算制定的绩效考核办法等公司制度和规定对激励对象进行个人考核。

根据公司《员工过错行为管理制度》，凡在考核期间出现重大过错行为的激励对象取消本次股票期权行权资格；凡在考核期间出现严重过错行为的激励对象取消本次及以后股票期权行权资格。

3.3 考核期间和次数

（1）考核期间

激励对象获授的股票期权可行权的前一会计年度为考核期间。

(2) 考核次数

视考核对象的考核依据而定，分为按年度、半年度、季度考核。

3.4 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提交董事会薪酬与考核委员会审核。

四、考核结果的应用

4.1 考核结果的反馈

(1) 被考核者有权了解自己的考核结果，公司人力资源部应当在考核结束五个工作日内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，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会应在接到申诉之日起十日内进行复核并最终确定考核结果。

4.2 考核结果的应用

(1) 考核结果作为股票期权行权的依据。

(2) 考核结果直接影响被考核人的年终奖励与职务变动。

(3) 若上一年度考核不合格，激励对象当年股票期权的可行权数量不可行权，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 考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料由公司人力资源部归档保存。

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。

北京华力创通科技股份有限公司

董事会

2018年1月30日