

高新兴科技集团股份有限公司

第一期股票期权激励计划实施考核管理办法（修订案）

为保证高新兴科技集团股份有限公司（下称“公司”或“集团”）第一期股票期权激励计划（下称“股权激励计划”）的顺利进行，进一步建立、健全公司长效激励及约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动本公司及下属子公司中高层管理人员、核心业务（技术）骨干人员的积极性，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，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司根据《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》等有关法律法规以及《高新兴科技集团股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步建立、健全公司长效激励及约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动本公司及下属子公司中层级管理人员、核心业务（技术）骨干人员的积极性，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。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、客观公开、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，建立长效激励机制，实现公司与全体股东利益最大化，有利于促进公司竞争力的提升。

三、考核范围

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象，包括公司公告本次股权激励计划时的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心业务(技术)骨干人员以及公司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。

四、考核机构

- 1、公司董事会负责制定与修订本办法。
- 2、公司人力资源管理委员会负责领导和审核考核工作。
- 3、公司人力资源管理委员会工作小组负责具体考核工作。

4、集团人力资源部与集团财务管理中心负责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、考核评价指标及标准

股权激励计划股票期权行权的业绩考核分为公司年度业绩考核、单位年度业绩考核和个人年度绩效考核。

1、公司年度业绩考核

本激励计划的公司年度业绩考核的考核期为 2018-2019 年两个会计年度，达到公司年度业绩考核指标作为激励对象当年度的第一个解锁条件，业绩考核的指标为净利润值，每个会计年度考核一次。

本次授予的股票期权，公司年度业绩考核目标如下：

行权期	公司年度业绩考核目标
第一个行权期	2018 年净利润不低于 50,000 万元。
第二个行权期	2019 年净利润不低于 65,000 万元。

注：1、本计划所称的“不低于”、“不高于”、“达到”均含本数。

2、上述所指净利润均以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为计算依据。

2、单位年度业绩考核

本激励计划的单位年度业绩考核的考核期为 2018-2020 年三个会计年度，根据公司设定的各单位业绩考核体系，单位年度业绩考核分为 A/B/C 三档，所在单位达到年度业绩考核指标作为激励对象当年度的第二个解锁条件，每个会计年度考核一次。

3、个人年度绩效考核

本激励计划的考核期为 2018-2020 年三个会计年度，根据公司设定的个人绩效考核体系，个人层面的绩效考核结果共有 A/B/C/D/E 档，达到个人年度绩效考核指标作为激励对象当年度的第三个解锁条件，每个会计年度考核一次。

六、考核结果的运用

人力资源管理委员会根据集团人力资源部整理的绩效考核结果，确定被激励对象股票期权可行权的资格和数量。

考核期内，考核结果达到要求，则激励对象按照计划规定比例行权；反之，若考核结果未达到要求，当期末行权的股票期权不得行权也不得递延至下一年行权，公司按照本计划相关规定，注销激励对象所获授期权当期可行权份额。

首次授予的股票期权的考核期为 2018 年-2019 年，具体考核要求如下表所示：

年份	公司年度业绩考核要求	所在单位年度业绩考核要求	个人年度绩效考核要求	可行权比例
2018-2019 年	公司年度业绩考核目标达成率在 100% 及以上	A	A/B/C	100%
	公司年度业绩考核目标达成率在 100% 及以上	B	A/B/C	50%
	其余情形下，当期的股票期权均不可行权			

预留部分的业绩考核期为 2019-2020 年，其中 2019 年业绩考核标准与首次授予一致，2020 年考核要求如下表所示：

年份	所在单位年度业绩考核要求	个人年度绩效考核要求	可行权比例
2020 年	A	A/B/C	100%
	B	A/B/C	50%
	其余情形下，当期的股票期权均不可行权		

七、考核期间与次数

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。

2、考核次数

公司年度业绩考核、单位年度业绩考核和个人年度绩效考核为股权激励计划期间每年度一次。

八、考核程序

1、集团财务管理部根据各年度的业绩情况判断是否符合公司年度业绩考核指标和激励对象所在单位年度业绩考核。

2、由集团人力资源部整理激励对象年度考核结果，拟定绩效考核结果等级，报人力资源管理委员会工作小组审定。

3、由人力资源管理委员会工作小组对考核对象的身份、信息进行确认。

4、公司人力资源管理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，并最终审批考核结果。

九、考核结果的反馈及应用

1、公司应当在考核结束后将考核结果反馈给激励对象。

2、激励对象对考核结果有重大异议的，可在获知考核结果后3日之内，填写《考核结果申诉表》向公司人力资源管理委员会工作小组提出申诉。考核工作小组必须及时进行调查，并向人力资源管理委员会提出处理建议，由人力资源管理委员会确定最终考核结果。

十、考核结果归档

1、集团人力资源部保存所有考核记录，作为保密资料归档保存。

2、考核记录保存期为10年，对于超过保存期限的文件与记录，由集团人力资源部统一销毁。

十一、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，经公司股东大会审议通过并自第一期股票期权激励计划生效后实施。

高新兴科技集团股份有限公司

董事会

二〇一九年七月八日