

协创数据技术股份有限公司

2020 年

股票期权激励计划

实施考核管理办法（修订稿）

二〇二〇年十一月

协创数据技术股份有限公司

2020 年股票期权激励计划

实施考核管理办法（修订稿）

协创数据技术股份有限公司（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，充分调动公司全体员工的积极性，充分发挥公司全体员工的创造力，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 2020 年股票期权激励计划（以下简称“股票期权激励计划”或“本计划”）。

为保证股票期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、法规和规范性文件以及《协创数据技术股份有限公司章程》及其他股票期权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

第一条 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，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，充分调动和发挥激励对象的积极性和创造力，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，保证公司股票期权激励计划的顺利实施。

第二条 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，以实现股票期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。

第三条 考核范围

本办法适用于股票期权激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于公司董事、高级管理人员、中层管理人员和核心骨干员工。

第四条 考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

第五条 业绩考核指标及标准

公司业绩考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核、激励对象个人层面绩效考核。

（一）公司业绩考核要求

本计划的考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到公司业绩考核目标作为激励对象当期的行权条件之一。首次授予的股票期权各年度公司业绩考核目标如下表所示：

行权安排	业绩考核目标
第一个行权期	以2020年度公司营业收入为基数，2021年度营业收入增长不低于20%；
第二个行权期	以2021年度公司营业收入为基数，2022年度营业收入增长不低于20%；
第三个行权期	以2022年度公司营业收入为基数，2023年度营业收入增长不低于20%；

预留部分在 2021 年度授予完成，预留部分的股票期权行权考核年度为 2022 年、2023 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，预留部分各年度公司业绩考核如下表所示：

行权安排	业绩考核目标
预留授予的股票期权的第一个行权期	以2021年度公司营业收入为基数，2022年度营业收入增长不低于20%。
预留授予的股票期权的第二个行权期	以2022年度公司营业收入为基数，2023年度营业收入增长不低于20%

根据业绩完成情况，按照以下规定分别确定该期行权比例：

1、考核年度公司层面业绩考核目标达到或超过 100%，则当期待行权部分的实际行权比例为 100%；

2、考核年度公司层面业绩考核目标实现 90%（含 90%）-100%（不含 100%），则当期待行权部分的实际行权比例为 100%；

3、考核年度公司层面业绩考核目标实现 85%（含 85%）-90%（不含 90%），则当期待行权部分的实际行权比例为 85%；

4、考核年度公司层面业绩考核目标实现 70%（含 70%）-85%（不含 85%），则当期待行权部分的实际行权比例为 60%；

其余任何情形下，当期的股票期权均不可行权，由公司注销不得行权的股票期权份额，由公司统一注销。

（二）个人业绩考核要求

激励对象个人层面的考核结果为根据公司相关绩效考核规定由其所在部门或业务单元对其个人绩效考核情况进行综合评定，评定结果分为S/A/B/C/D共五档，相对应的行权比例如下：

对应档级	出色（S）	优良（A）	一般（B）	需改进（C）	差（D）
行权比例	100%	100%	85%	60%	0%

若公司各年度业绩考核目标达成，激励对象个人当年实际行权额度=个人行权比例×个人当年计划行权额度。

激励对象只有在上一年度考核中被评为“A”或者“S”，才能在当期按照计划数的100%行权；被评为“B”级的只能按照计划数的85%行权；被评为“C”级的只能按照计划数的60%行权；被评为“D”级的，股票期权不得行权。

激励对象考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。

第六条 考核期间与次数

（一）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。

（二）考核次数

本次股票期权激励计划的考核年度为2021-2023年，每年度考核一次。

第七条 考核程序

公司行政人事中心、审计部、董事会秘书办公室等职能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，激励对象需对考核结果进行签字确认，行政人事中心负责保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象的行权资格及数量。

在绩效考核期间激励对象出现违法违规、重大内部违纪、重大工作失职、因工作失误造成重大客户投诉、以及其他严重损害公司声誉、经济利益、公众形象的事项，相关激励对象当期考核结果直接确定为D级。

第八条 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，董事会薪酬与考核委员会工作小组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，可与行政人事中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 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由行政人事中心归档保存。

第九条 附则

本办法由公司董事会负责制定、解释及修改。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。

本办法经公司股东大会审议通过并自股票期权激励计划生效后实施。

协创数据技术股份有限公司董事会

2020 年 11 月 30 日