

# 北京京运通科技股份有限公司

## 限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证北京京运通科技股份有限公司（以下简称“公司”）股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、高级管理人员和核心骨干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，建立和完善公司激励约束机制，保证股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，从而提高管理绩效，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限制性股票激励计划的所有激励对象，包括但不限于公司董事、高级管理人员及董事会认为对公司有特殊贡献的其他人员。

### 四、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，并负责对董事、高级管理人员等股权激励对象进行考核。

### 五、绩效考评评价指标及标准

#### （一）公司业绩考核要求

本计划授予的限制性股票，在解锁期的3个会计年度中，分年度进行绩效考核并解锁，以达到绩效考核目标作为激励对象的解锁条件。

锁定期内归属于上市公司股东的净利润及归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于授予日前最近三个会计年度的平均水平，且不得为负。

公司首次限制性股票解锁安排如下表所示：

解锁期	业绩考核目标
第一个解锁期	以 2015 年净利润值为基数，2016 年净利润增长率不低于 80%
第二个解锁期	以 2015 年净利润值为基数，2017 年净利润增长率不低于 150%
第三个解锁期	以 2015 年净利润值为基数，2018 年净利润增长率不低于 200%

公司预留部分限制性股票解锁安排如下：

解锁期	业绩考核目标
第一个解锁期	以 2015 年净利润值为基数，2017 年净利润增长率不低于 150%
第二个解锁期	以 2015 年净利润值为基数，2018 年净利润增长率不低于 200%
第三个解锁期	以 2015 年净利润值为基数，2019 年净利润增长率不低于 250%

上述各年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，且以激励成本摊销前并扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据。

由本次限制性股票激励产生的激励成本将在经常性损益中列支。若解锁条件未达成，则激励对象已获授但尚未解锁的限制性股票由公司按授予价格进行回购注销。

## （二）激励对象个人层面考核

激励对象个人考核按照《北京京运通科技股份有限公司限制性股票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 A、B、C、D、E 五个档次。考核评价表适用于考核对象。

考核结果	A	B	C	D	E
标准系数	1	1	0.8	0.7	0.6

个人当年实际解锁额度 = 标准系数 × 个人当年计划解锁额度。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象获授或解锁限制性股票的前一会计年度。

### 2、考核次数

限制性股票激励期间计划年度每年度一次。

## 七、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上交董事会薪酬与考核委员会。

## **八、考核结果管理**

### **（一）考核结果反馈与申诉**

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。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。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归档保存。

## **九、附则**

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（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。

北京京运通科技股份有限公司董事会

2016 年 1 月 18 日