

北京捷成世纪科技股份有限公司

2016 年股票期权激励计划实施考核管理办法

北京捷成世纪科技股份有限公司（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，充分调动公司中高层管理人员的积极性，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 2016 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，现根据《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、以及公司章程、公司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。

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

本办法适用于本次激励计划所确定的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中基层管理人员、核心技术（业务）人员以及公司董事会认为需要进行激励的相关员工。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司证券事务部、人力资源部、财务部组成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与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源部、财务部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。

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

本激励计划授予的股票期权行权考核年度为 2016-2018 年 3 个会计年度, 每个会计年度考核一次。

各年度绩效考核目标如下表所示:

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以 2015 年公司净利润*为基数, 2016 年公司实现净利润增长不低于 65%。
第二个行权期	以 2015 年公司净利润*为基数, 2017 年公司实现净利润增长不低于 115%。
第三个行权期	以 2015 年公司净利润*为基数, 2018 年公司实现净利润增长不低于 185%。

注: 1、2015 年公司净利润*指 2015 年实现的归属于上市公司股东的净利润 53,300.65 万元;

2、2016-2018 年净利润指未扣除激励成本且未扣除非经常性损益前的归属于上市公司普通股股东的净利润。

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）个人层面绩效考核

公司将依照公司绩效考核相关管理办法对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分。若上一年度激励对象个人绩效考核结果为 60 分及以上, 则上一年度激励对象个人绩效考核为合格, 可行权当期激励股份; 若上一年度激励对象个人绩效考核结果低于 60 分, 则上一年度激励对象个人绩效考核为不合格, 其相对应行权期所获授但尚未行权的股票期权由公司注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象行权股票期权的前一会计年度。

（二）考核次数

本次激励计划实施期间每年度一次。

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。

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。

八、考核结果的管理

（一）考核结果反馈

被考核对象有权了解自己的考核结果，人力资源中心应在考核结束后五个工作日内向被考核对象通知考核结果。

（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。

（三）考核结果申诉

被考核对象对自己的考核结果有异议的，首先应与主管领导和人力资源部沟通解决，如无法妥善解决的，被考核对象可以向公司董事会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。

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。

北京捷成世纪科技股份有限公司董事会

2016 年 11 月 28 日