

北京动力源科技股份有限公司

核心人员中长期激励方案

一、目的

为了满足公司战略发展和业务线制（事业部）组织体系变革需要，进一步建立、健全公司中长效激励机制，吸引和留住优秀人才，激发公司董事、中高层经营管理人员及核心技术（业务）人员的主人翁意识、积极性和创造力，打造核心团队，推动公司的可持续发展，制定本方案。

二、范围

公司经营管理层：总裁、副总裁、财务总监、在公司经营管理层任职的董事、总工程师、公司职能部门总监及骨干，不含在业务线兼职的副总裁。

业务线经营管理层（以下简称业务线核心团队）：业务线负责人、业务线各职能部门负责人，以及业务线管理、技术和业务骨干。

三、激励原则

分层激励：为了适应公司经营管理体系变革需要，公司经营管理层奖励与公司整体经营目标完成情况挂钩，业务线（事业部）核心人员奖励与业务线经营目标完成情况挂钩。

培育业务线核心团队：根据责、权、利匹配原则，完善激励机制，把业务线打造为核心团队的创业平台、事业平台，推动公司业务发展目标的实现。

建立中长效机制：按年度经营目标达成情况提取奖金，公司统一安排二级市场增持股票，最终以股份公司股票为激励标的，强化各级业务经营管理团队与股东利益的一致性，为股东创造更大价值。

四、激励对象管理

根据公司和业务线的组织发展情况，公司每年对激励对象做动态管理，由业务线和职能平台申报，公司总裁办公会审批，主要参考以下因素：

- 1) 所在岗位对业务目标有重要影响，在业务中长期规划和目标实现中起关键作用，真正承担业务规划、业务实现和业务运营责任。
- 2) 任职者业绩考核在合格以上。
- 3) 完全胜任本岗位任职资格和能力要求。

五、激励奖金包的提取

1、盈利业务线核心团队奖金包提取机制：

激励奖金包=【业务线存量净利润完成值*存量奖提取比例（K1）+业务线增量净利润完成值*增量

奖提取比例（K2）】*业务线营运资产效率系数。

2、初创（亏损）业务线核心团队奖金包：

对于初创或业务发展在计划内亏损的业务线，公司根据年度目标和重点工作计划达成情况，制定专项奖励计划。当初创（亏损）业务线盈利情况达到相应水平，即高于专项奖励计划的奖金时，切换为盈利业务线核心团队奖励提取机制。

3、公司经营管理层奖金包提取机制：

激励奖金包=【公司存量净利润完成值*存量奖提取比例（K1）+公司增量净利润完成值*增量奖提取比例（K2）】

4、激励奖金包提取机制中的关键指标定义：

- 1) 业务线存量净利润是业务线前三年净利润的移动平均值。业务线增量净利润为业务线净利润与业务线存量净利润之差。公司存量净利润与增量净利润与业务线存量净利润与增量净利润的计算方法一致。本方案中，上年度净利润的起始年份是 2016 年。举例：2017 年业务线存量净利润是 2016 年业务线净利润，2018 年业务线存量净利润是 2016 年利润和 2017 年利润的均值，2019 年业务线存量净利润是 2016 年利润、2017 年利润和 2018 年利润的均值。
- 2) 业务线营运资产效率指标及系数由公司财经管理部计算和确认。
- 3) 存量奖提取比例（K1）为 3%，当实际利润低于上年净利润 70%时，K1=0；增量奖提取比例（k2）与目标完成情况挂钩（公司和业务线年度目标值由公司经营层批准），具体如下表：

目 标 完 成情况	小于目标值的 80%	在目标值的 80%和 120%之间	高于目标值的 120%部分
K2	5%	6%	4.5%

六、激励奖金的管理

股东大会为激励奖金方案的最高决策机构，审议批准方案及其变更和修订；审议批准其他与本方案相关的须经股东大会审议的事项。

公司董事会为激励奖金方案的最高管理机构，审核本方案及修正案，并提交股东大会决策；审议批准年度奖金包的提取方案；审议批准年度奖金包的分配方案；以及股东大会授予的有关激励奖金的其他职权。

公司监事会为激励奖金的监督机构，对奖励方案有知情权和建议权；监督奖励方案的制定和执行；对奖金的使用和管理进行监督。

财经管理部为激励奖金的日常管理机构，根据公司董事会委托，负责激励奖金的日常管理；负责

对激励奖金的使用、管理实行独立核算，并定期向董事会汇报。

年度激励奖金的提取方案必须包括以下内容：上年度净利润指标、营运资产收益率的完成情况；本次激励奖金的提取总额；上年度是否存在因外部或不可控因素导致的年度营运资产收益非正常性大幅增减变化情况和说明；本次激励奖金的计提对公司当年损益的影响。

七、激励奖金的发放

激励奖金按年度提取，激励奖金中至少 50% 由公司统一安排在二级市场购买公司股票。激励奖金所购买的公司股票需锁定 1 年，分 3 年匀速发放激励对象，本方案每年滚动实施。

公司根据激励对象所对应的个人分配比例进行奖金分配。即：个人激励奖金 = 所在主体激励奖金包 * 个人分配比例，其中个人分配比例根据岗位职级、激励对象的基本薪酬以及绩效考核系数计算。业务线负责人分配比例不超过所在奖金包的 30%，其余激励对象分配所在奖金包剩余的部分。

个人当期支付部分的总额根据分配方案进行发放。延期支付部分作为当期未付薪酬，在后三个年度内股票解锁发放后分配发放。激励奖金分配发放给个人时按照国家规定进行计税发放。在应取得激励奖金的期限内，对于以下人员，公司不分配发放当期或延期部分的激励奖金：

- 1) 在任期或合同期内辞职而离职的或因违法违纪而被公司解除劳动合同关系的；
- 2) 劳动合同到期终止未与公司续签而终止劳动关系的；
- 3) 经公司总裁或董事会薪酬与考核委员会认定，在任期内或合同期内有损害公司利益行为的；
- 4) 经公司总裁或董事会薪酬与考核委员会认定，在任期或合同期内因管理不当造成重大事故或重大损失的；
- 5) 公司董事长、总裁或董事会薪酬与考核委员会认定，其他不应当或暂缓分配激励奖金的人员。

人力资源部每年根据本方案组织相关部门提出上年度激励奖金包的提取方案以及具体分配计划，财经管理部负责审核各项财务指标及其完成情况，审计部对激励奖金包的提取以及具体分配计划与本方案的符合情况提出复核意见，最终报公司经营管理层（总裁）审定，报董事会批准，其中在公司经营层兼职的董事与公司其他高管的具体分配计划须报经董事会薪酬与考核委员会审核。

八、附则

本方案激励奖金将替代激励对象根据《北京动力源科技股份有限公司薪酬制度》发放的年度奖金（含销售、研发等专项奖励），其中，对于公司高级管理人员，将替代其根据《北京动力源科技股份有限公司高级管理人员薪酬制度》发放的绩效薪酬。

董事会办公室按相关规定及时履行公司董事及高管购买股票的信息披露义务。

本方案自公司股东大会审议通过后生效；本办法由公司董事会负责解释。

北京动力源科技股份有限公司董事会

2017 年 2 月 14 日