

# 上海安硕信息技术股份有限公司股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证上海安硕信息技术股份有限公司（以下简称“安硕信息”、“公司”）股票期权激励计划的顺利实施，健全公司的激励和约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、高管和中层管理人员及核心技术（业务）人员勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步增长，确保公司发展战略和经营目标的实现，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》、《企业会计准则》、《上海安硕信息技术股份有限公司 2017 年股票期权激励计划（草案）》等其他有关法律、行政法规、规章、规范性文件以及安硕信息《公司章程》的规定，结合公司情况特制定《上海安硕信息技术股份有限公司股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下称“本办法”）。

## 第一条 考核目的

通过对公司董事、高级管理人员、中层管理人员及公司认定的核心技术（业务）人员从关键业绩、重点工作和职业道德等方面，进行工作绩效的全面客观评估，保证公司股票期权激励计划的顺利进行，充分调动业务骨干的积极性，提升公司业绩并促进公司长期战略目标的实现。

## 第二条 考核原则

考核评价必须坚持公开、公平、公正的原则，坚持考核指标与公司战略紧密相结合的原则，坚持对激励对象进行财务指标和非财务指标相结合、短期经营成果和长期发展相结合的全面考核原则，并根据公司战略发展而不断修正绩效考核指标。

## 第三条 考核对象

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象，包括董事、高管、中层管理人员及核心技术（业务）人员。

公司的独立董事、监事、直接或间接持股合计超过 5%以上的个人股东及其父母、配偶、子女**不参加**本次股票期权激励计划。

## 第四条 考核组织与权限

一、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对股权激励对象的考核工

作。

二、公司提供考核所需的基础业绩数据，人力资源部会同其他部门制定考核的标准与方法，各相关部门负责对参加本次股权激励计划员工的考核工作，公司管理层对业务负责人进行考核；人力资源部负责考核结果的复核、整理与总结。

三、公司董事会负责本办法的制定。

第五条 考核期间

一、考核期间：为激励对象获授的股票期权行权前的前一个会计年度。

二、考核次数：考核实施时间为股权激励期间每年度一次。

第六条 考核方法和内容

一、考核方法：定量指标与定性指标相结合的方案。

二、考核内容

（一）、公司总体的考核指标

1、公司业绩的考核指标

在各个行权期公司应当达到如下业绩指标。在每个会计年度对公司财务业绩指标进行考核，公司业绩指标达到或超过如下标准时，本方案激励对象才可以行权，如果公司的业绩指标未达到设定标准，全体激励对象当期均不能行权，授予的当期股票期权经董事会审议全部注销。

| 行权期    | 合并口径的净利润    |
|--------|-------------|
| 第一个行权期 | 不低于 2000 万元 |
| 第二个行权期 | 不低于 3000 万元 |
| 第三个行权期 | 不低于 4000 万元 |

由本次股权激励产生的激励成本将计入相应的成本费用科目。

2、公司必须达到的非业绩条件

公司不得出现《上市公司股权激励管理办法》规定的不得实施股权激励的情形。如出现该等情形，本激励计划终止，已授予未行权期权收回并注销。

（二）激励对象的考核内容

1、激励对象的业绩考核内容

根据激励对象的工作内容、绩效衡量指标等采取定量和定性相结合的业绩考核办法。其中有收支预算指标的绩效部门的激励对象，结合其所在部门的业绩指

标完成情况、激励对象工作表现等综合进行考评；无收支预算指标的非业绩部门的激励对象，按照其所在部门成本费用控制情况和任务完成情况、激励对象个人工作表现等综合进行考核。考评分段如下：

|          |        |       |       |        |
|----------|--------|-------|-------|--------|
| 激励对象考评分段 | 90 分以上 | 89-75 | 74-60 | 60 分以下 |
| 激励对象考评登记 | 优秀     | 良好    | 合格    | 不合格    |

## 2、激励对象必须达到的非业绩条件

在本激励计划有效期内，激励对象不得出现《上市公司股权激励管理办法》规定的不得成为股权激励对象的情形。如出现不得成为股权激励对象情形的，公司收回已授予尚未行权的股票期权。

## 第七条 考核流程

1、董事会薪酬与考核委员会根据公司年度经营目标完成情况组织参加股权激励计划员工的考核工作，具体工作由人力资源部负责。

2、公司人力资源部门半年度跟踪汇总考核数据，形成报表供董事会薪酬与考核委员会备查。

3、考核年度结束后，由人力资源部负责具体考核操作，收集、汇总相关考核数据，对被考核人进行评估，并出具绩效考核评估意见，报董事会薪酬与考核委员会。

## 第八条 考核结果运用

1、激励对象未出现不得行权情形，年度考核结果达到“合格”及以上的员工，且当年公司业绩目标达到解锁条件，可以申请当期的股票期权行权；若激励对象的年度考核结果为“不合格”的，则当期股票期权未达到行权条件，由公司注销其当期已授予尚未行权期权。

2、考核结果也可作为公司对激励对象进行其他奖励和职务变动的参考依据。

## 第九条 考核结果管理

### 1、考核指标和结果的修正

考核期内如遇到重大不可抗力因素或特殊原因影响被考核人工作业绩的，薪酬与考核委员会可以对偏差较大的考核指标和考核结果进行修正。

### 2、考核结果反馈

被考核者有权了解自己的考核结果，公司人力资源部应当在考核结束后五个

工作日内向被考核者通知考核结果。

### 3、考核结果归档

公司人力资源部应保存好绩效考核所有原始电子文件记录和书面记录，并作为保密资料归档保存。为保证绩效记录的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需要修改或重新记录，须有相关当事人签字或留痕。

### 4、考核结果申诉

被考核者对考核结果有异议，首先应通过双方的沟通解决。如果不能妥善解决，被考核者可以向公司董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会在接到申诉之日起十个工作日内，对申诉者的申诉请求进行复核并予以答复。

## 第十条 附则

- 1、本办法由公司董事会负责制定、解释及修订。
- 2、本办法自公司股东大会审议通过之日起开始实施。

上海安硕信息技术股份有限公司

二〇一七年二月