
北京合众思壮科技股份有限公司

2017 年股票期权与限制性股票激励计划

实施考核办法

北京合众思壮科技股份有限公司

二〇一七年三月

为保证北京合众思壮科技股份有限公司（以下简称“公司”）2017 年股票期权与限制性股票激励计划的顺利实施，建立、健全激励与约束机制，完善公司法人治理结构，确保公司长远发展和股东利益的最大化，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》、《中小企业板信息披露业务备忘录第 4 号：股权激励》等有关法律、法规和《北京合众思壮科技股份有限公司 2017 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》、《北京合众思壮科技股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订本实施考核办法。

第一章 总则

第一条 考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立责、权、利相一致的激励与约束机制，健全公司激励对象绩效评价体系，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，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，实现公司价值与全体股东利益最大化。

第三条 考核对象

《北京合众思壮科技股份有限公司2017年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》所确定的激励对象，包括公司董事、中高层管理人员、核心技术（业务）人员、董事会认为对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工。

第二章 考核组织管理机构

第四条 考核机构

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。
- 2、公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据

的真实性和可靠性负责。

3、公司人力资源部、财务部等相关部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。

4、公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议，其中，董事、高级管理人员的考核结果应提交董事会审议并由董事会做出决议。利益相关董事在董事会表决时应当自动回避并放弃表决权。

第五条 考核程序

1、公司人力资源部、财务部等相关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，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告。

2、公司人力资源部、财务部等相关部门将对核心技术人才和管理骨干的绩效考核报告提交公司薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。

3、公司人力资源部、财务部等相关部门将对董事、高级管理人员的绩效考核报告提交公司董事会薪酬与考核委员会，由薪酬与考核委员会提交董事会审议并由董事会做出决议。利益相关董事在董事会表决时应当自动回避并放弃表决权。

第六条 考核期间与次数

1、考核期间

激励对象获授或行使股票期权/解除限售限制性股票的前一会计年度。

2、考核次数

股票期权/限制性股票激励期间计划年度每年度一次。

第三章 考核内容及结果应用

第七条 绩效考核指标及应用

1、公司层面考核内容

本计划授予的权益，在未来的 3 个会计年度中，分年度进行业绩考核并行权/解除限售，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权/解除限售条件。各年度业绩考核目标如下表所示：

行权/解除限售安排	业绩考核目标
第一个行权/解除限售期 预留第一次解除限售	以2016年的净利润为基数，2017年净利润增长率不低于30%；
第二个行权/解除限售期 预留第二次解除限售	以2016年的净利润为基数，2018年净利润增长率不低于60%；
第三个行权/解除限售期 预留第三次解除限售	以2016年的净利润为基数，2019年净利润增长率不低于90%；

注：上述“净利润”、“净利润增长率”指标以未扣除激励成本前的净利润，且指扣除非经常性损益前的归属于上市公司股东的净利润作为计算依据。

由本次股权激励产生的激励成本将在经常性损益中列支。

公司未满足上述业绩考核目标的，则所有激励对象相对应行权期所获授的可行权股票期权由公司注销；激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销。

2、个人层面绩效考核

在公司层面业绩考核达标的情况下，薪酬与考核委员会制定考核细则，对各激励对象每个考核年度的表现进行综合考评，激励对象需达到考核指标方可行权/解除限售。未能达到考核指标的激励对象不得行权/解除限售。

第四章 考核结果管理

第八条 考核结果的反馈

1、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束 8 个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，应在事先充分沟通的基础上协商解决。如不能妥善解决，可提出申诉；董事及高级管理人员可向薪酬与考核委员会提出申诉；核

心技术人才和管理骨干可向公司人力资源部提出申诉。薪酬与考核委员会或人力资源部在接到申诉之日起十个工作日内，应对申诉者的申诉请求予以答复，并根据实际情况对其考核结果进行复核，并告之相应的处理结果。

3、绩效管理相关人员责任

（1）考核人没有对被考核人进行客观评价的，予以警告，情节严重的，取消其考核人资格。

（3）各部门负责人负责本部门内的绩效考核，如出现漏考，将由各责任人负责。

第九条 考核结果归档

1、董事会薪酬与考核委员会工作组须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该股权激励计划结束三年后由董事会薪酬与考核委员会工作组负责统一销毁。

第五章 附则

第十条 本办法经公司董事会审议通过后生效，修改亦同，如果本办法与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章规定为准。

第十一条 本办法的修改权及解释权均属公司董事会。

第十二条 本办法由董事会审议通过之日起开始实施。

北京合众思壮科技股份有限公司

董 事 会

二〇一七年三月二日