

量子高科（中国）生物股份有限公司

2017 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证公司股票期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，激励公司中高层管理人员以及公司认定的核心业务（技术）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、总则

考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的工作业绩进行评价，实现股票期权授予与本人工作业绩、工作态度紧密结合。

二、职责权限

2.1 董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。

2.2 薪酬与考核委员会工作小组负责具体实施考核工作。

2.3 公司人事行政部、财务部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

2.4 公司董事会负责本办法的审批。

三、考核体系

3.1 考核对象

《量子高科（中国）生物股份有限公司 2017 年股票期权激励计划》所确定的激励对象。

3.2 考核内容

（1）定量为主（工作业绩占 60%权重）

高级管理人员关键业绩评价指标由反映企业盈利能力状况、经营增长状况、资产质量状况等方面的指标构成，用于综合评价企业财务会计报表所反映的经营绩效状况。中层管理干部、核心骨干员工的关键业绩指标根据工作计划和岗位职责制定。

（2）定性为辅（主观评价占 40%权重）

主要评价激励对象在职业素质、道德、心态、影响力、团体精神和领导力等方面的表现。

3.3 考核期间和次数

(1) 考核期间

激励对象行使股票期权前一会计年度。

(2) 考核次数

股票期权激励计划有效期内每年度一次。

3.4 考核办法

(1) 主要由被考核对象的直接上级等相关人员进行评分。

(2) 按照考核内容从定量与定性两方面对激励对象进行评分。

(3) 重大失误和违纪减分。工作期间本人或下属发生重大差错或失误给公司造成经济损失数额较大应予据实减分，直至认定为考核不达标。

3.5 考核程序

(1) 年初确定被考核对象年度考核目标及考核办法，报董事会薪酬与考核委员会备案。

(2) 根据公司实际情况的变化和工作的需要，调整年初制定的年度工作目标计划时须经直接上级审核后在薪酬与考核委员会备案。

(3) 薪酬与考核委员会工作小组负责具体考核操作，并最后对考核数据统一汇总并折算。

(4) 薪酬与考核委员会工作小组负责对最后得分进行核查、分析、形成绩效考核报告上报薪酬与考核委员会，由薪酬与考核委员会审核。

四、考核结果的应用

4.1 考核结果等级分布

考评结果 (S)	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 60$	$S < 60$
评价标准	优秀 (A)	良好 (B)	合格 (C)	不合格 (D)
标准系数	1.0	1.0	0.9	0

4.2 考核结果的应用

(1) 个人当年实际行权额度分非营销人员与营销人员而有所区别：

非营销人员当年实际行权额度 = 标准系数 × 个人当年计划行权额度；

营销人员当年实际行权额度 = 标准系数 × 个人当年计划行权额度 × 个人上一年销售目标达成调节系数。

其中若营销人员上一年销售目标达成比例在 80%以上（含 80%），则个人上一年销售目标达成调节系数取 1；若个人上一年销售目标达成比例在 80%以下 60%以上（含 60%），则个人上一年销售目标达成调节系数取 0.85；若个人上一年销售目标达成比例在 60%以下，则个人上一年销售目标达成调节系数取 0。

（2）激励对象上一年度考核达标后才具备股票期权本年度的行权资格。

（3）考核结果直接影响考核对象的年终奖励与职务变动。

（4）考核结果为不合格的员工，公司将按激励计划的有关规定，该激励对象考核当年可行权的股票期权不得行权、由公司注销。

五、考核结果管理

5.1 考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

5.2 考核结果反馈

被考核者有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

5.3 考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档案保存。

5.4 考核结果申诉

被考核者如对考核结果有异议，首先应通过双方的沟通来解决。如果不能妥善解决，被考核者可以向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，委员会在接到申诉之日起十日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

六、附则

6.1 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

6.2 本办法自股东大会审议通过之日起开始实施。

量子高科（中国）生物股份有限公司

董事会

2017 年 6 月 12 日