

北京鼎汉技术股份有限公司

第四期股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证北京鼎汉技术股份有限公司（以下简称“公司”）第四期股票期权激励计划（以下简称“本次激励计划”）的顺利实施，进一步完善公司法人治理结构，形成引导公司长期发展的良性均衡的价值分配体系，激励公司董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员诚信勤勉地开展工作，建立利益共享、风险共担机制，确保公司未来业绩稳步提升，保证公司未来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情况，特制定第四期股票期权激励计划实施考核管理办法（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

制定本办法的目的为对符合本次激励计划要求的激励对象进行有效考核，为本次激励计划执行过程中各行权期内股票期权可否行权提供评价依据。

二、考核原则

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，实现股权激励与本人工作业绩、工作态度紧密结合，从而提高管理绩效，实现全体股东利益最大化。

三、激励对象

本办法适用于参与公司第四期股票期权激励计划的激励对象，本激励计划激励对象包括担任公司董事（不含独立董事）、高级管理人员、核心业务（技术）人员以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工。

上述所有激励对象必须在本计划的考核期内于公司或各分、子公司及其下属公司任职并已与公司或各分、子公司及其下属公司签署了劳动合同。

四、职责权限

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作。

（二）公司人力资源部负责协助董事会薪酬与考核委员会进行相关考核工作，包括数据的搜集和协议的签署、相关资料的保存、归档。各部门应积极配合并对提供数据的真实性和可靠性负责。

（三）公司董事会负责本办法的审批。

（四）公司董事会薪酬与考核委员会如认为有必要，可在本办法的基础上，针对第四期股票期权激励计划考核期内的具体某年度，出台考核细则。

五、考核体系

（一）公司业绩考核要求

公司本次激励计划授予的股票期权分 3 期行权。在等待期内分 2018 年、2019 年、2020 年 3 个会计年度进行绩效考核。

（二）考核内容

依据激励对象所在部门和岗位的不同而设置不同的 KPI 考核指标，年度绩效目标是激励对象参照公司年度绩效目标及公司相关绩效管理体系要求对其所负责工作的年度绩效目标进行的承诺。

上述考核内容的具体考核模板如下：

股权激励人员年度 KPI 评价表										
分类	序号	关键绩效指标	指标公式/定义	定性/定量	考核频率	统计频率	统计部门	年度绩效目标	年目标权重	考核结果
公司级/部门级 KPI	1									
	2									
	3									
										
备注										

（三）考核周期和次数

1、考核周期

激励对象行权前一个会计年度。

2、考核次数

股权激励期间每年度一次。

（四）考核办法

1、按照考核内容对激励对象进行评分。

2、考核创新及超额工作加分。

考核期间有效果明显的工作创新或完成工作量较大的超额工作，经薪酬与考核委员会确认，获得额外加分，数值一般不超过 5 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或收受回扣、贪污等重大违纪行为应予减分 5 分以上，直至取消绩效分数。

（五）考核程序

（1）考核年度的年初（4 月底之前），公司董事会薪酬与考核委员会根据公司设定的当年年度绩效考核目标，下达各分子公司和激励对象个人的激励考核绩效目标；

（2）公司各分子公司总裁、参与激励计划的激励对象填写《年度工作目标》，激励对象的工作目标经总裁办公会审核后，报人力资源部和董事会薪酬与考核委员会备案。

（3）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》时须经公司总裁审核后上报薪酬与考核委员会备案。

（4）薪酬与考核委员会授权人力资源部负责具体考核操作，统一制作表格，参与评分，考核结果保存。

（5）薪酬与考核委员会负责对最后得分进行核查、分析、形成绩效考核报告上报董事会。

六、考核结果的应用

（一）考核结果等级分布及应用

分数段	85 分以上	85~75	75~60	60 分以下
等级	A 优秀	B 良好	C 合格	D 不合格
应用（可行权比例）	100%	100%	50%-100%	0

（二）考核结果应用说明

1、考核结果作为股票期权激励计划的行权依据。

2、当期考核结果为A优秀和B良好的员工，可行权比例为100%；当期考核结果为C合格的员工，根据具体考核情况，可行权比例为100%至50%，具体比例由董事会薪酬与考核委员会根据年度考核细则的考核情况确定；考核结果为D—不合格的员工，公司将根据激励计划的有关规定，注销当期尚未行权的股票期权。

七、考核结果管理

（一）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。

（二）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应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

（三）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。

（四）考核结果申诉

被考核者如对考核结果有异议，可在考核结果反馈之日起5日内通过双方的沟通来解决。如果沟通后仍不能达成一致，被考核者可以向董事会审计委员会提出申诉，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。

八、附则

（一） 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二） 本办法自股东大会审议通过之日起开始实施。

北京鼎汉技术股份有限公司董事会

二〇一七年十二月六日