

北京同有飞骥科技股份有限公司

2018 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证北京同有飞骥科技股份有限公司（以下简称“公司”）股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，激励公司核心员工诚信勤勉地开展工作，保障公司业绩稳步提升，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、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、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，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于本次激励计划所确定的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中高层管理人员及核心业务（技术）骨干。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）激励对象获授股票期权的条件

激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授股票期权：

1、公司未发生以下任一情形：

（1）最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（2）最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

(3) 上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

(4) 法律法规规定不得实行股权激励的；

(5) 中国证监会认定的其他情形。

2、激励对象未发生以下任一情形：

(1) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

(2) 最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

(3) 最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

(4) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

(5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

(6) 中国证监会认定的其他情形。

(二) 股票期权的行权的条件

激励对象行使已获授的股票期权，必须同时满足如下条件：

1、公司未发生以下任一情形：

(1)最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

(2)最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

(3) 上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

(4) 法律法规规定不得实行股权激励的；

(5) 中国证监会认定的其他情形。

2、激励对象未发生以下任一情形：

(1) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

(2) 最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

(3) 最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

(4) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

(5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

(6) 中国证监会认定的其他情形。

3、业绩考核条件

(1) 公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权，在行权期的3个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。

① 首次授予的股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
首次授予的股票期权 第一个行权期	以 2017 年营业收入为基数，2018 年营业收入增长率不低于 25%
首次授予的股票期权 第二个行权期	以 2017 年营业收入为基数，2019 年营业收入增长率不低于 50%
首次授予的股票期权 第三个行权期	以 2017 年营业收入为基数，2020 年营业收入增长率不低于 85%

② 预留部分各年度业绩考核目标如下所示：

若预留部分股票期权于 2018 年授出，则各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
预留授予的股票期权 第一个行权期	以 2017 年营业收入为基数，2018 年营业收入增长率不低于 25%
预留授予的股票期权 第二个行权期	以 2017 年营业收入为基数，2019 年营业收入增长率不低于 50%
预留授予的股票期权 第三个行权期	以 2017 年营业收入为基数，2020 年营业收入增长率不低于 85%

若预留部分股票期权于 2019 年授出，则各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
预留授予的股票期权 第一个行权期	以 2017 年营业收入为基数，2019 年营业收入增长率不低于 50%
预留授予的股票期权 第二个行权期	以 2017 年营业收入为基数，2020 年营业收入增长率不低于 85%

上述营业收入以经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的合并报表营业收入为计算依据。本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年已获授的股票

期权均不得行权，由公司注销。

（四）个人层面绩效考核要求

根据公司制定的考核办法，目前对个人绩效考核结果共有 A、B+、B、C、D 五档，对应的考核结果如下：

等级	A	B+	B	C	D
	优	良	合格	基本合格	不合格
分数段	90分以上	80~90分	70~80分	60~70分	60分以下
可行权比例	100%	85%	70%	50%	0%

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 A/B+/B/C 档，则激励对象根据年度考核结果对应的个人可行权比例进行行权。

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为D档，公司将按照股权激励计划的规定，取消该激励对象当期行权额度，股票期权由公司注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象获授的股票期权可行权的前一会计年度。

（二）考核次数

本次激励计划实施期间每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源部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，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告提交董事会薪酬与考核委员会。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的行权资格及数量。

八、考核结果的反馈及应用

（一）考核结果反馈与申诉

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后 5 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，可在接到考核通知的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料由公司人力资源部归档保存，保存期限不少于 5 年。

九、附则

本办法由公司董事会负责制订、解释及修改，公司股东大会审议通过后生效。

北京同有飞骥科技股份有限公司董事会

2018 年 2 月 28 日