

海默科技(集团)股份有限公司

2018 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证公司 2018 年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（含子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干诚信勤勉地开展工作，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，使各方共同关注本公司及下属子公司的长远发展，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

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，具体为公司（含子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干。

四、考核机构

公司董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作，并监督考核结果的执行情况；人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据信息的搜集和提供，以及激励对象考核分数的计算和考核结果的材料汇总等。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

本激励计划授予的股票期权，在行权期对应的各会计年度中，分年度进行业绩考核并行权，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。

首次授予的股票期权在各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
-----	--------

首次授予第一个行权期	2018年公司营业收入不低于8亿元，且净利润不低于6000万元；
首次授予第二个行权期	2019年公司营业收入不低于10亿元，且净利润不低于10000万元；
首次授予第三个行权期	2020年公司营业收入不低于15亿元，且净利润不低于15000万元。

注：上述净利润指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，且指标计算以剔除本次激励计划股份支付费用影响的数值为计量依据，下同。

预留授予的股票期权在各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
预留授予第一个行权期	2018年公司营业收入不低于8亿元，且净利润不低于6000万元；
预留授予第二个行权期	2019年公司营业收入不低于10亿元，且净利润不低于10000万元；
预留授予第三个行权期	2020年公司营业收入不低于15亿元，且净利润不低于15000万元。

若公司未满足某一年度公司层面业绩考核，则所有激励对象当年度对应可行权比例的股票期权不能行权，全部由公司注销。

（二）子公司层面业绩考核

激励对象当年实际可行权的期权数量与其所属子公司上一年度的业绩考核挂钩，具体情况如下：

业绩目标完成率（X）	$X \geq 100\%$	$100\% > X \geq 90\%$	$X < 90\%$
评价标准	达标		不达标
子公司行权比例（Y）	100%	80%	0

若公司满足某一年度公司层面业绩考核，则子公司可根据业绩目标完成率决定行权比例：

- 1、若子公司考核年度达标，则该子公司当年度可行权股票期权的行权比例由业绩目标实际完成率确定；
- 2、若子公司考核年度不达标，则该子公司当年度可行权股票期权均不能行权，由公司注销；
- 3、若子公司年度考核净利润为负，则该子公司当年度考核不达标，该子公司当年度可行权股票期权均不能行权，由公司注销。

（三）激励对象个人绩效考核

根据公司制定的本办法，薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行评级，并依照激励对象的考核结果确认其行权比例，具体如下：

个人上一年度考核结果	A	B	C	D	E
个人行权比例（N）	100%		80%	60%	0

若激励对象为海默科技子公司员工，则在公司满足某一年度公司层面业绩考核要求，且子公司对应年度考核达标时，激励对象个人当年实际行权额度=个人当年可行权额度×子公司行权比例（Y）×个人行权比例（N），激励对象考核当年度不能行权的股票期权，由公司注销。

若激励对象为非海默科技子公司员工，则在公司满足某一年度公司层面业绩考核要求时，激励对象个人当年实际行权额度=个人当年可行权额度×个人行权比例（N），激励对象考核当年度不能行权的股票期权，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

本激励计划实施期间内每年度一次。

七、考核程序

（一）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。

（二）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

1、考核结束后，公司薪酬与考核委员会和人力资源部保留绩效考核所有重要记录。

2、绩效考核结果作为保密资料归档保存，本激励计划结束 3 年后或员工离开公

司 2 年后由公司负责统一销毁。

九、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。

海默科技（集团）股份有限公司

董 事 会

2018 年 6 月 22 日