

厦门市美亚柏科信息股份有限公司

2019 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

为进一步健全、完善厦门市美亚柏科信息股份有限公司（以下简称“公司”）长效激励机制，吸引和留住优秀人才，建立、健全对公司管理人员和重要骨干的中长期激励约束机制，将激励对象利益与股东价值紧密联系起来，使激励对象的行为与公司的战略目标保持一致，使各方共同关注公司的长远发展，形成公司与员工利益共享、责任共担、互利共赢的统一战线，公司拟按照《2019年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“激励计划”）对公司董事、中高层管理人员、核心技术（业务）人员，以及公司董事会认为需要激励的其他人员（以下简称“激励对象”）实施股权激励。

为保障激励计划的顺利实施，确保公司发展战略和经营目标的实现，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》、《创业板信息披露业务备忘录第8号-股权激励计划》等有关法律法规和《公司章程》的相关规定，特制定本考核管理办法。

一、考核原则

考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法对激励对象的工作业绩进行评价，实现股权激励与激励对象工作业绩、工作态度紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

二、考核机构职责权限

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作。
- 2、公司人力行政中心、财务中心、内审中心等部门负责实施和执行相关考核工作，并对数据的真实性和可靠性负责。
- 3、公司董事会负责本办法的审批和考核结果的最终审核。

三、考核对象

公司2019年股票期权与限制性股票激励计划的激励对象，包括公司（含全资、控股子公司）董事、中高层管理人员、核心技术（业务）人员，以及公司董事会认为需要激励的其他人员。

四、考核内容

激励对象当年度股票期权可行权额度及限制性股票可解除限售额度是否可以行权/解除限售，依据激励对象上一年度绩效考核情况。考核内容由年度考核、关键事件考核构成。

1、年度考核

公司董事会薪酬与考核委员会负责组织制定激励对象的《年度工作目标责任书》，并明确考核的激励对象年度绩效目标或关键工作任务的达成情况，年度绩效目标、关键工作任务的具体内容及权重等。《年度工作目标责任书》模版如下：

业绩/关键任务指标	权重	评价标准/要求	得分
总分合计：			
备注：			

2、关键事件考核

关键事件考核主要用于考核激励对象在工作期间是否发生违法违规、内部重大违纪、工作重大失职、重大客户投诉等严重损害公司声誉、经济利益、企业公众形象等，以人力行政中心提供的考核结果为准。

五、考核结果的应用

1、考核结果的确定

考核指标	年度绩效考核	关键事件考核
考核结果	考核等级 D 级以上（不含 D）	未发生

（1）激励对象的两项考核内容必须全部达标，考核结果视为合格，若出现一项不达标则考核结果视为不合格；

(2) 激励对象在考核期内发生岗位变动的, 考核关系跟随岗位变动而调整。
评定结果为变动前及变动后综合考评情况;

(3) 考核结果需经公司董事会薪酬与考核委员会审核确认。

2、考核结果的反馈

(1) 公司董事会薪酬与考核委员会在考核结束后七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, 可在接到通知后五个工作日内向公司董事会薪酬与考核委员会提出申诉, 薪酬考核委员会在接到申诉之日起十个工作日内, 对申诉者的考核结果进行复核, 并根据复核结果对考核结果进行修正。

3、考核结果的应用

(1) 作为公司2019年股票期权行权及限制性股票解除限售的依据。

(2) 考核结果合格的激励对象, 当年度股票期权按可行权的额度行权, 限制性股票按可解除限售额度解除限售。考核结果为不合格的员工, 公司将根据激励计划的有关规定, 对已获授但尚未行权的股票期权进行注销, 对已获授尚未解除限售的限制性股票进行回购注销。

六、考核记录管理

考核结束后, 考核结果作为保密资料由人力行政中心归档保存, 考核记录的保存期不低于4年。为保证考核记录的有效性, 考核记录不允许涂改。

七、附则

1、本办法由公司董事会负责制定、解释及修订。

2、本办法自公司股东大会审议通过并自公司2019年股票期权与限制性股票激励计划生效后开始实施。

厦门市美亚柏科信息股份有限公司董事会

2019 年 3 月 29 日