

# 北京旋极信息技术股份有限公司

## 2019 年股票期权和限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证北京旋极信息技术股份有限公司（以下简称“公司”）2019年股票期权和限制性股票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，激励公司董事、高级管理人员、核心管理人员以及核心技术（业务）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《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》等法律、法规、规范性文件及《北京旋极信息技术股份有限公司章程》、《北京旋极信息技术股份有限公司2019年股票期权和限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本计划”）的规定，特制定《北京旋极信息技术股份有限公司2019年股票期权和限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

### 一、考核目的

为充分调动激励对象的积极性，提升公司的核心竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现，通过对激励对象从团队业绩、个人业绩等方面进行全面客观评估，以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，确保公司发展战略和经营目标的实现。

### 二、考核原则

（一）坚持股东利益保护、公司长远发展和员工价值实现相结合，有利于上市公司核心竞争力的提升和可持续发展，实现多方共赢。

（二）坚持激励与约束相结合，风险与收益相对称。

（三）坚持依法规范、公开透明，遵循相关法律法规和公司章程规定。

### 三、考核对象

本办法适用于参与公司2019年股票期权和限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司（含下属子公司）任职的董事、中高层管理人员、核心技术（业务）人员及董事会认为需要激励的其他人员。

#### 四、考核机构及职责

(一)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审核考核结果，同时负责对高级管理人员等激励对象的考核工作。

(二)人力资源部在公司董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体考核执行工作，在此基础上形成绩效考核结果并提交公司董事会薪酬与考核委员会审核。

(三)人力资源部、审计部、财务部及各考核单元等相关部门负责个人绩效考核数据的归集和核实，并对相关数据的真实性和可靠性负责。

#### 五、考核指标

##### (一) 公司层面业绩考核条件

本激励计划授予的股票期权行权/限制性股票解除限售考核年度为 2019-2021 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度公司层面业绩考核目标如下表所示：

行权/解除限售期	业绩考核目标
第一个 行权/解除限售期	2019年净利润不低于30,200.00万元
第二个 行权/解除限售期	2020年净利润不低于34,846.00万元
第三个 行权/解除限售期	2021年净利润不低于40,131.98万元

注：上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，但剔除本次及其他激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

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计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销；所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

##### (二) 个人层面绩效考核

##### 1. 考核内容

根据公司《绩效管理办法》中的规定进行考核。激励对象的考核主要针对和员工签订的《目标责任书》/《绩效考核表》中的内容进行。

根据激励对象所具有的不同岗位特点和工作性质，主要分为三种考核类型，各考核类型的考核内容具体如下：

考核类型	考核内容
高级管理人员	根据签订的《目标责任书》内容进行考核。 主要对财务类、管理运营类等指标的落实情况进行考核。
市场、营销、产品人员以及相关管理人员	根据签订的《目标责任书》中内容进行考核，主要考核销售利润指标的完成情况。
其他管理、专业人员	根据签订的《绩效考核表》内容进行考核，包括任务绩效和其他日常绩效评价。

## 2. 行权/解除限售情况

根据本公司《绩效管理办法》，对激励对象的个人业绩考核结果分为A（优秀）、B（优秀）、C（达标）、D（不达标）4个级别，针对不同的考核类别和考核级别，对应不同的可行权/解除限售数量计算如下表：

等级结果	A 或 B	C	D
	优秀或良好	达标	不达标
个人当年股票期权可行权数量	当年股票期权应行权数量×100%	当年股票期权应行权数量×当年计划完成比例	0
个人限制性股票解除限售数量	解除限售数量×100%	解除限售数量×当年计划完成比例	0

## 六、考核期间与次数

### 1. 考核期间

股票期权行权/限制性股票解除限售的前一会计年度。

## 2. 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/解除限售资格及数量。

## 八、考核结果的反馈及应用

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，可在接到考核结果通知之日后的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核。

3. 考核结果作为股票期权行权/限制性股票解除限售的依据。

## 九、考核结果归档

1. 考核结束后，人力资源部须保留绩效考核的相关记录。

2. 为保证激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。

3. 绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后可由人力资源部负责统一销毁。

## 十、附则

本办法由董事会负责制定、解释及修改，自公司股东大会审议通过之日起生效。

北京旋极信息技术股份有限公司董事会

2019年8月15日