

## 北京元隆雅图文化传播股份有限公司 2020 年股票期权激励计划实施考核管理办法

北京元隆雅图文化传播股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司（含控股子公司）董事、高级管理人员以及核心骨干的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以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，公司拟实施 2020 年股票期权激励计划（以下简称“股权激励计划”）。为保证股权激励计划的顺利实施，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》等有关法律、法规和规范性文件、以及公司章程、《北京元隆雅图文化传播股份有限公司 2020 年股票期权激励计划（草案）》的相关规定，并结合公司的实际情况，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，保证公司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，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于参与公司本次股权激励计划的所有激励对象，包括公司公告本激励计划时在公司（含控股子公司，下同）任职的公司董事、高级管理人员以及核心骨干及董事会认为应当激励的其他员工。

### 四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源部、财务部组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三) 公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

## 五、考核指标及标准

### (一) 公司层面业绩考核

本激励计划的行权考核年度为 2020-2023 年四个会计年度，每个会计年度考核一次。

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 2019 年扣除非经常性损益后的净利润为基数，2020 年净利润增长不低于 20%；
首次授予的股票期权 第二个行权期	以 2019 年扣除非经常性损益后的净利润为基数，2021 年净利润增长不低于 30%；
首次授予的股票期权 第三个行权期	以 2019 年扣除非经常性损益后的净利润为基数，2022 年净利润增长不低于 40%。

2、预留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
预留授予的股票期权 第一个行权期	以 2019 年扣除非经常性损益后的净利润为基数，2021 年净利润增长不低于 30%；
预留授予的股票期权 第二个行权期	以 2019 年扣除非经常性损益后的净利润为基数，2022 年净利润增长不低于 40%；
预留授予的股票期权 第三个行权期	以 2019 年扣除非经常性损益后的净利润为基数，2023 年净利润增长不低于 50%。

上述“净利润”指标以扣除非经常损益后的归属于上市公司股东的净利润为计算依据。

### (二) 个人层面绩效考核

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结果进行评分，具体情况如下表所示：

考核评级	优秀	良好	合格	不合格
考评结果 (S)	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 70$	$S < 70$

标准系数	1	0.9	0.8	0
------	---	-----	-----	---

激励对象当年实际行权比例=标准系数×激励对象当年计划行权额度。

在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度个人绩效考核结果达到优秀，则激励对象当年的股票期权可全部行权；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为良好，则激励对象当年的股票期权可行权 90%；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为合格，则激励对象当年的股票期权可行权 80%；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为不合格，则激励对象当年可行权的股票期权全部不得行权。激励对象未能行权的股票期权由公司注销。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象股票期权行权前一会计年度。

### 2、考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2020-2023 年四个会计年度，每年考核一次。

## 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上交董事会薪酬与考核委员会。

## 八、考核结果管理

### （一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，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或等级。

### （二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

## 九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

北京元隆雅图文化传播股份有限公司

2020年11月10日