

北京光环新网科技股份有限公司

首期股票期权激励计划实施考核办法

为保证北京光环新网科技股份有限公司（以下简称“公司”）首期股票期权激励计划（以下简称“股权激励计划”）的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，激励公司董事（独立董事除外）、高级管理人员、核心骨干员工（以下简称“激励对象”），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、总则

1.1 考核目的

进一步完善公司治理结构，形成科学的价值分配体系，完善公司高级管理人员和核心员工绩效评价体系和激励机制，促进高级管理人员和核心员工诚信勤勉工作，保障公司业绩长期、持续、健康发展，实现长期战略目标。

1.2 考核原则

坚持公平、公正、客观原则；坚持组织绩效指标和个人绩效指标相结合原则；坚持短期经营目标和长期发展目标相结合原则；坚持激励与约束相结合原则。

1.3 考核对象

本考核办法适用于公司股权激励计划中的激励对象。

二、考核职责

董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责组织和审核考核工作；人力资源部负责考核的具体实施工作；董事会办公室、审计部、财务部等相关部门负责协助相关考核工作，包括数据搜集、提供、复核等，并对数据的真实性和可靠性负责。

三、绩效考评评价指标及标准

3.1 考核指标

绩效考核指标主要由组织绩效考核指标和个人绩效考核指标两部分组成。通过组织绩效指标考核，将员工与所在单位当年度的组织绩效考核成绩或员工所分管的单位（部门）当年的组织绩效考核成绩进行关联，强调组织与个人的关系；个人绩效考核指标考核是在组织绩效考核以外，对员工个人要求的重点工作、团队建设和个人职业化行为的要求指标。

（一）公司业绩考核指标

在期权等待期内，各年度归属于公司股东的净利润及归属于公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于授予日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。

公司在每个会计年度对公司财务业绩指标进行考核，以达到公司业绩考核指标作为激励对象行权的必要条件。公司业绩考核标准为：

| 行权期 | 公司业绩考核目标 |
|--------|---|
| 第一个行权期 | 以 2015 年净利润为基数，公司 2016 年净利润增长率不低于 180%； |
| 第二个行权期 | 以 2015 年净利润为基数，公司 2017 年净利润增长率不低于 300%； |
| 第三个行权期 | 以 2015 年净利润为基数，公司 2018 年净利润增长率不低于 500%； |

注：上述指标均以经审计的年度财务数据为依据。“净利润”指归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润。

注2：等待期内，各年度归属于公司股东的净利润及归属于公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于授予日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。

注3：由本次期权激励产生的期权成本将在经常性损益中列支。

在各行权期内，若某激励对象相关考核未达到目标要求，则该激励对象考核年度相应的期权不得行权，公司召开董事会将其不得行权的期权无偿收回注销；若公司业绩未能满足上述考核标准，则由公司董事会决定，所有激励对象该行权期相应的期权不予行权并由公司无偿收回注销。

激励对象在规定行权期内未行权的股票期权，在股票期权行权期满后全部由

公司无偿收回并统一注销。

（二）个人业绩考核

每一个会计年度结束后，由薪酬与考核委员会组织领导对激励对象依据业绩、效能等方面进行个人业绩进行综合考核，并对考核结果进行评审评估，评审结果分为四个级别：优秀、良好、及格、不及格。若激励对象年度绩效综合考核结果对应等级为及格及以上，则激励对象可行权当期期权；若激励对象综合考核结果为不及格，公司按照股权激励计划的有关规定将激励对象所获期权当期拟行权份额无偿收回并注销。

3.2 考核评分办法

董事、高级管理人员的绩效考核由薪酬与考核委员会直接负责，激励对象为非董事、高管的人员的，其评分由其直接上级、直接下级及相关人员进行，分值比例分别按直接上级 50%，直接下级与相关人员各按 25%的权重进行计算。

（1）工作态度、职业素质与工作影响力（满分 20 分）：主要考核激励对象的工作主动性、责任感、职业素质和对周围员工及利益相关者的感染力；

（2）工作能力和团队精神（满分 20 分）：主要考核激励对象的业务技术水平、重点考核其全局意识、组织意识及为公司做出贡献的意识等指标；

（3）工作业绩（满分 60 分）：主要考核履行岗位职责情况，完成工作任务的数量、质量和效率。以公司和部门整体层面上的年度目标和年度重点工作目标作为主要考核要素。

考核期间有效果明显的工作创新或完成工作量较大的超额工作，经薪酬与考核委员会确认，获得额外加分，数值一般不超过 5 分。

工作期间因本人或下属发生重大差错或失误给公司造成经济损失数额较大或收受回扣、贪污等重大违纪行为应予减分 5 分以上，直至取消业绩分数。

3.3 考核周期

考核期间为激励对象获授的期权行权的前一年度。考核实施时间为股权激励期间每年度一次。

四、考核程序

4.1 年度绩效指标确认

每一考核年度年初，根据考核对象个人工作计划、工作年度经营计划、部门年度工作计划等内容，通过与被考核对象的沟通，确定被考核人员当年的年度考核指标，与考核对象签订《个人绩效考核表》，作为年度考核的依据，报薪酬与考核委员会备案。

4.2 绩效反馈

在绩效考核周期内，各级管理者应定期或不定期的就目标的执行情况与被考核对象进行沟通、反馈和讨论，帮助被考核对象提高绩效。根据公司实际情况的变化和工作的需要，考核对象需要调整年初制定的《个人绩效考核表》时，公司审核确认后向薪酬与考核委员会备案。

4.3 绩效考核

高级管理人员的绩效考核由薪酬与考核委员会直接负责，高管之外的激励对象由公司考评小组负责出具绩效考核报告并提交公司总裁，由总裁审定后提交薪酬与考核委员会。

4.4 最后薪酬与考核委员会对所有被考核对象的考核结果审议确认。

五、考核结果应用

5.1 绩效考核结果分布

| 考核得分 | 考核结果 |
|---------|------|
| 91-100 | 优秀 |
| 81-90 | 良好 |
| 71-80 | 及格 |
| 70 分及以下 | 不及格 |

5.2 绩效考核结果应用

激励对象考核结果将作为股权激励计划的授予依据。被激励对象在申请行权的前一个会计年度考核结果为及格及以上才能进行行权。行权比例见下表：

| 考核结果 | 当年可行权比例 |
|------|---------|
| 优秀 | 100% |

| | |
|-----|-----|
| 良好 | 80% |
| 及格 | 50% |
| 不及格 | 0 |

说明：若激励对象考核结果为良好或及格，则激励对象相对应行权期所获授的期权为部分行权；若激励对象考核结果为不及格，则激励对象相对应行权期所获授的期权由公司无偿收回并注销。

六、考核结果管理

6.1 考核结束后，薪酬与考核委员会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

6.2 被考核者有权了解自己的考核结果，人力资源部应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

6.3 对于考核结果有不同意见，被考核者可以在考核结束后三个工作日内向人力资源部提起申诉。双方如有异议，可最终提交公司董事会薪酬与考核委员会；董事会薪酬与考核委员会须及时调查相关情况，并提出最终处理意见。

6.4 完成绩效考核后，《绩效考核表》等考核记录由人力资源部存档备案。为保证考核记录的有效性，考核记录上不允许涂改，若确需修改或重新记录，须由当事人签字。

七、附则

7.1 本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

7.2 本办法由公司董事会审议通过，自公司股东大会批准之日起开始实施，修改时亦同。

北京光环新网科技股份有限公司董事会

2016年3月14日