

星辉互动娱乐股份有限公司

第二期股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证星辉互动娱乐股份有限公司（以下简称“公司”）股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，激励公司董事、高级管理人员和核心骨干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

进一步完善公司法人治理结构，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

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、核心人员。

四、考核机构

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，并负责对董事、高级管理人员等股权激励对象进行考核。

2、公司人力资源部、财务部负责考核的实施和执行，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及考核结果的审核。

五、考评方法与考核内容

本计划授予的股票期权，在行权期的 2 个会计年度中，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。

（一）公司层面业绩考核

各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以 2017 年净利润为基数,2018 年净利润增长率不低于 20%
第二个行权期	以 2017 年净利润为基数,2019 年净利润增长率不低于 40%

以上假设行权时对应年报已出,如行权时对应年报未出,则激励对象须等待对应年报出具时方可行权。

上述净利润指归属于上市公司股东的净利润。

由本次股权激励产生的激励成本将在公司管理费用中列支。

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可行权的股票期权均不得行权,对应的股票期权由公司注销。

(二) 个人层面业绩考核要求

根据公司制定的《星辉互动娱乐股份有限公司第二期股票期权激励计划实施考核管理办法》,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结果进行评分。若各年度公司层面业绩考核达标,则个人层面对应的行权情况如下:

个人层面上一年度考核结果 (x: 考核得分)	可行权比例
$100 \geq x > 85$	100%
$85 \geq x > 60$	70%
$x \leq 60$	0%

个人当年实际可行权额度=个人当年计划行权额度×可行权比例。

激励对象考核当年不能行权的股票期权,由公司统一注销。

(三) 绩效考核期间: 每期行权前一个会计年度。

(四) 考核次数: 本计划考核年度为 2018-2019 年两个会计年度,每年考核一次。

六、考核程序

每年度各激励对象的绩效考核由公司人力资源部组织实施,并保存考核结果,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。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象是否行权以及行权比例。

七、考核结果管理

1、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，薪酬与考核委员会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。

如激励对象对考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决，如无法沟通解决，激励对象可向薪酬与考核委员会提起申诉。由薪酬考核委员会对考核结果进行调查、整理调查记录、提出处理建议，并在 10 个工作日内决定该激励对象的最终考核结果。

2、考核结果归档

考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录。考核结果作为保密资料归案保存。

八、附则

- 1、本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。
- 2、本办法自公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后开始实施。

星辉互动娱乐股份有限公司董事会

2017 年 7 月 27 日