

北京汇冠新技术股份有限公司

股票期权激励计划实施考核办法

二〇一六年十一月

目 录

第一条、 考核目的	1
第二条、 考核原则	1
第三条、 考核范围	1
第五条、 考核程序	2
第六条、 考核指标及评价标准	2
第七条、 考核结果应用	3
第八条、 考核结果的归档及管理	3
第九条、 解释及生效	4

北京汇冠新技术股份有限公司（以下简称“汇冠股份”或“公司”）拟按照《北京汇冠新技术股份有限公司 2016 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“股票期权激励计划”）对公司中高层管理人员和核心骨干人员（以下简称“激励对象”）授予股票期权。为使该激励计划经公司股东大会批准后能够得以顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》、中国证监会《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订本办法。

第一条、 考核目的

为保证汇冠股份股权激励计划的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励中高层管理人员和核心骨干人员勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步增长，确保公司发展战略和经营目标的实现。

第二条、 考核原则

考核坚持公正、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，实现公司价值与全体股东利益最大化。

第三条、 考核范围

董事会薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的汇冠股份股票期权激励计划的所有激励对象，包括公司中高级管理人员和核心骨干人。

第四条、 考核的组织与权限

- 1、公司董事会负责本办法的审批。
- 2、薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核考核工作。
- 3、公司各相关部门负责协助考核工作的进行，包括相关考核数据的搜集和

提供、复核、核算等，并对提供数据的真实性和可靠性负责。

第五条、考核程序

- 1、考核周期年度考核，于公历年度结束后、年度审计工作完成前实施。
- 2、董事会薪酬与考核委员会根据公司年度经营目标分别确定被考核对象的任务指标、指标值与权重，作为年度绩效考核的依据。
- 3、年度考核结束后，由人才发展中心负责具体考核操作，统一制作表格，出具《绩效考核评估意见》，报薪酬与考核委员会最终审核通过。

第六条、考核指标及评价标准

本办法考核维度分为公司财务业绩考核和激励对象个人工作绩效考核。

1、考评评价指标

(1) 公司财务业绩考核指标

根据股票期权激励计划所规定的行权日所在的会计年度中，对公司财务业绩指标进行考核，以达到公司财务业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件。

财务业绩考核的指标如下：

行权期	考核年度	业绩考核目标
第一个行权期	2016年	2016年公司经审计的净利润不少于11,000万元
第二个行权期（预留部分第一个行权期）	2017年	2017年公司经审计的净利润不少于17,600万元
第三个行权期（预留部分第二个行权期）	2018年	2018年公司经审计的净利润不少于26,400万元

上述净利润指标计算以未扣除激励成本前的净利润，且指扣除非经常性损益后的归属于上市公司股东的净利润作为计算依据。若公司在各行权期间未能完成绩效考核指标，则该期激励对象可行权部分股票期权予以注销。

(2) 激励对象个人工作绩效考核指标

激励对象个人工作绩效考核包括：绩效指标和发展指标两类。

绩效指标：由人才发展中心联合用人部门确定并做评价。

发展指标：包括工作态度、职业技能、团队协作和未来潜力四项。

评价打分方法参见《北京汇冠新技术股份有限公司绩效考核管理制度》

个人绩效考核得分 = (Σ 每一项绩效指标得分 × 每一项比重) × 60% + (Σ 每一项发展指标得分 × 每一项比重) × 40%

激励对象绩效考核结果分为四个等级：

等级	评定标准
A	优秀：90 分及以上
B	良好：80-89（含 80 分）
C	合格：70-79 分（含 70 分）
D	不合格：70 分以下

第七条、考核结果应用

1、本办法下的考核结果作为汇冠股份股票期权激励计划的行权依据：

考核结果	行权比例
A 且公司经营业绩达标	100%
B 且公司经营业绩达标	100%
C 且公司经营业绩达标	80%
D 且公司经营业绩达标	0%
个人考核任何等级且公司经营业绩不达标	0%

2、以上考核结果也可作为公司对激励对象进行其他奖励和职务变动的参考依据。

第八条、考核结果的归档及管理

1、公司人才发展中心应保存好绩效考核所有考核记录，作为保密资料归档保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录不允许涂改，若需要修改或重新记录，须由当事人签字。

第九条、 解释及生效

- 1、 本办法由董事会负责制定、解释及修订。
- 2、 本办法自公司股东大会审议通过之日起实施。

北京汇冠新技术股份有限公司

董 事 会

二〇一六年十一月十一日