

无锡宝通科技股份有限公司

2020 年股票期权激励计划实施考核管理办法

无锡宝通科技股份有限公司（简称“公司”）为进一步完善公司治理结构，建立、健全共创共享的长效激励约束机制，完善公司治理结构，增强公司管理团队及核心人员员工的责任感、使命感，提升公司对核心人才的吸引力和凝聚力。通过将公司、股东及核心人员利益的深度融合，有效提高公司核心竞争能力，确保公司长远战略目标的实现及可持续发展，充分保障公司股东权益，拟实施公司 2020 年股票期权激励计划。

为保证激励计划的顺利实施，确保股票期权授予与行权契合公司的实际管理需要，形成良好均衡的价值分配体系，同时保障激励计划的公平性、有效性，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

一、考核原则

- 1、考核制度及方法公开化，考核过程程序化、规范化。
- 2、考核指标尽可能量化，并应明确界定该项指标的定义及衡量方法；对于难以量化的行为指标，应通过结果描述、关键事件记录方式进行客观评价。
- 3、考核指标及考核结果必须与被考核人沟通确认，被考核人对考核结果存在异议时，可向本单位或上一级主管单位绩效考核部门反馈。
- 4、股权激励的考核坚持公司利益与个人激励相结合、个人工作绩效与素质能力相结合的原则。

二、考核范围

本办法的考核范围为激励计划确定的激励对象，包括：董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员。

三、考核机构及职责

- 1、公司董事会负责制定与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施对激励对象的考核工作。

2、董事会薪酬与考核委员会接受董事会授权，负责组织和审核考核工作，并监督考核结果的执行情况。

3、公司人力资源中心负责具体实施考核工作。人力资源中心对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

4、公司人力资源中心、财务核算中心等相关部门等相关部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。

5、公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

四、考核制度

1、公司董事、高级管理人员绩效评价工作按照领导人员绩效管理具体规定实施。

2、公司核心技术（业务）人员（含控股子公司相关人员）绩效评价工作按照公司及各单位相应的评价办法执行。

五、考核期间和次数

考核期间为激励对象在每一行权期所对应的前一会计年度。核实施次数为股权激励期间每年度一次。

六、考核内容和方法

激励对象获授的权益能否行权将根据公司层面业绩考核和个人层面绩效考核两个层面的考核结果共同确定。

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权，在行权期对应的各会计年度中，分年度进行绩效考核并行权，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。

授予股票期权的各年度业绩考核目标及公司层面可行权比例如下表所示：

公司层面可行权比例	5%	10%	25%
行权期	业绩考核目标 1	业绩考核目标 2	业绩考核目标 3
第一个行权期	2020 年净利润较前三	2020 年净利润较前两	2020 年净利润较上

	年净利润均值增长 15%	年净利润均值增长 20%	一年净利润增长 30%
第二个行权期	2021 年净利润较前三年净利润均值增长 15%	2021 年净利润较前两年净利润均值增长 20%	2021 年净利润较上一年净利润增长 30%
第三个行权期	2022 年净利润较前三年净利润均值增长 15%	2022 年净利润较前两年净利润均值增长 20%	2022 年净利润较上一年净利润增长 30%
第四个行权期	2023 年净利润较前三年净利润均值增长 15%	2023 年净利润较前两年净利润均值增长 20%	2023 年净利润较上一年净利润增长 30%

注：1、上述“净利润”指标计算以未扣除本次激励计划激励成本前的净利润，且指归属于上市公司股东的净利润作为计算依据；2、由本次股权激励产生的激励成本将计入相关成本或费用。

宝通科技行权期对应年度业绩考核目标达到上述“业绩考核目标 1”、“业绩考核目标 2”、“业绩考核目标 3”中任意一个均视为满足行权条件。宝通科技未满足行权期对应年度业绩考核目标的，则所有激励对象已获授的该考核年度对应批次的股票期权均不得行权，由公司注销。

（四）个人层面绩效考核要求

薪酬委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的业绩完成率确定其行权比例，个人当年实际行权额度 = 标准系数 × 个人当年可行权额度。

各年度行权期末，个人当年实际行权额度与个人当年可行权额度存在差额的，差额部分额度由公司注销。

根据公司制定的考核办法，原则上绩效评价结果划分为（A）、（B）、（C）、（D）、（E）和（F）六个档次，考核评价表适用于所有考核对象。

届时根据下表确定所有激励对象的行权比例：

考评结果 (S)	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 70$	$70 > S \geq 60$	$60 > S \geq 50$	$S < 50$
评价标准	A	B	C	D	E	F
标准系数	1.0	0.8	0.6	0.4	0.2	0

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为（A）/（B）/（C）/（D）/（E），则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为（F），则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”。

若激励对象考核“达标”，则激励对象可按照激励计划规定的比例分批次行权。若激励对象考核“不达标”，则公司将按照激励计划的规定，取消该激励对象当期行权额度，股票期权由公司注销。

七、考核程序

1、每一考核年度年初，董事会薪酬与考核委员会工作组与公司财务核算中心、人力资源中心等相关职能部门，根据公司年度确定的关键性工作和任务，通过与激励对象的互动，确定激励对象当年的年度考核指标，作为年度考核个人工作业绩的重要依据，报董事会薪酬与考核委员会备案。

2、根据公司实际情况的变化和工作的需要，激励对象若需要调整年初制定的考核方案，须经直接上级审核后向董事会薪酬与考核委员会备案。

3、提供数据的相关业务部门对数据的真实性和可靠性负责。

4、公司人力资源中心等相关部门在董事会薪酬与考核委员会的指导下对各事业部和激励对象进行考核，最后由人力资源中心形成绩效考核报告。

5、公司人力资源中心将本次股票期权激励计划激励对象的绩效考核报告提交公司董事会薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。由公司各级人力资源中心在考核结束后7个工作日内将考核结果反馈至激励对象本人。

6、如激励对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起7日内向所在部门的人力资源中心提出申诉，人力资源中心可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，可向董事会薪酬与考核委员会提出建议，由董事会薪酬与考核委员会裁决最终考核结果。最终考核结果将由董事会存档，并作为股权激励计划行权实施的依据。全部申诉程序，应在考核完成两周内结束。

八、考核结果管理

1、董事会薪酬与考核委员会保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年，对于超过保存期限的文件与记录，由董事会薪酬与考核委员会统一销毁。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

3、考评主体应对被考核的激励对象进行客观、公正的评价，违反上述责任义务的，董事会薪酬与考核委员会将予以警告处分；情节严重的，董事会薪酬与考核委员会将取消考评主体资格。

九、附则

1、本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自公司 2020 年股票期权激励计划生效后实施。

无锡宝通科技股份有限公司

2020 年 4 月 15 日