

北京元隆雅图文化传播股份有限公司

2022 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”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心骨干人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，公司按照收益与贡献对等原则，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》（以下简称“《自律监管指南第 1 号》”）等有关法律、法规和规范性文件以及《北京元隆雅图文化传播股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的规定，公司制定了《北京元隆雅图文化传播股份有限公司 2022 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《证券法》《管理办法》《自律监管指南第 1 号》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》、本激励计划的有关规定，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，保证本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥本激励计划的作用，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，以实现本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

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

五、考核指标及要求

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予部分的考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为股票期权的行权条件之一。首次授予部分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 2021 年净利润为基数，2022 年净利润较基数增长不低于 80%；或以 2021 年营业收入为基数，2022 年营业收入较基数增长不低于 35%。
第二个行权期	以 2021 年净利润为基数，2022-2023 年累计净利润较基数增长不低于 200%；或以 2021 年营业收入为基数，2022-2023 年累计营业收入较基数增长不低于 155%。
第三个行权期	以 2021 年净利润为基数，2022-2024 年累计净利润较基数增长不低于 330%；或以 2021 年营业收入为基数，2022-2024 年累计营业收入较基数增长不低于 285%。

本激励计划预留授予部分的考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为股票期权的行权条件之一。预留授予部分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 2021 年净利润为基数，2022-2023 年累计净利润较基数增长不低于 200%；或以 2021 年营业收入为基数，2022-2023 年累计营业收入较基数增长不低于 155%。
第二个行权期	以 2021 年净利润为基数，2022-2024 年累计净利润较基数增长不低于 330%；或以 2021 年营业收入为基数，2022-2024 年累计营业收入较基数增长不低于 285%。
第三个行权期	以 2021 年净利润为基数，2022-2025 年累计净利润较基数增长不低于 470%；或以 2021 年营业收入为基数，2022-2025 年累计营业收入较基数增长不低于 425%。

注：1、上述“净利润”指标以经审计的扣除非经常损益后的归属于上市公司股东的净利润，并剔除本期及其他股权激励计划及员工持股计划（若有）实施所产生的股份支付费用作为计算依据。

2、上述“营业收入”指标以经审计的合并报表的营业收入数值作为计算依据。

3、以上业绩考核目标不属于公司对投资者作出的业绩承诺。

各行权期内，公司未满足相应业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

(二) 个人层面绩效考核要求

激励对象个人考核按照公司制定的考核办法分年进行考核，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，原则上绩效评价结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次。具体情况如下表所示：

考核评级	优秀(A)	良好(B)	合格(C)	不合格(D)
考评结果(S)	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 70$	$S < 70$
个人层面行权比例	100%	90%	80%	0

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，则激励对象当年计划行权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，则激励对象当年计划行权的股票期权可行权 90%；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为合格，则激励对象当年计划行权的股票期权可行权 80%；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为不合格，则激励对象当年计划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

(一) 考核期间

本激励计划首次授予部分公司层面业绩考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，预留授予部分公司层面业绩考核年度为 2023-2025 年三个会计年度。个人绩效考核年度为激励对象申请股票期权行权的前一会计年度。

(二) 考核次数

实行年度考核，每个会计年度组织综合考核评价一次。

七、考核程序

公司人力资源部在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，并在此基础上形成考核报告上交薪酬与考核委员会。

八、考核结果管理

(一) 考核结果反馈与申诉

1、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当在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的5个工作日内向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

(二)考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部应保留所有考核记录。

2、为保证考核记录的有效性，考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须由考核记录员签字。

3、考核结果作为保密资料归档保存，本激励计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

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、规范性文件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、规范性文件和部门规章规定为准。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划执行。

(二)本办法经公司股东大会审议通过并自本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董事会

2022年10月18日