

# 北京神州绿盟信息安全科技股份有限公司

## 2017 年股票期权与限制性股票激励计划

### 实施考核管理办法

北京神州绿盟信息安全科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司中高层管理人员的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以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，公司拟实施 2017 年股票期权与限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“股票期权与限制性股票激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规和规范性文件、以及公司章程、公司股权激励计划的相关规定，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

本办法适用于参与公司本次股权激励计划的所有激励对象，包括公司高级管理人员和技术（业务）骨干。

#### 四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部、财务部组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三) 公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供, 并对数据的真实性和可靠性负责

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

## 五、考核指标及标准

### (一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权与限制性股票, 行权/解除限售考核年度为2017-2019年三个会计年度, 每个会计年度考核一次。

#### 1、股票期权

授予股票期权的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2016年年度营业收入为基数, 公司2017年年度营业收入增长率不低于15.00%;
第二个行权期	以2016年年度营业收入为基数, 公司2018年年度营业收入增长率不低于32.25%;
第三个行权期	以2016年年度营业收入为基数, 公司2019年年度营业收入增长率不低于52.09%。

#### 2、限制性股票

授予限制性股票的各年度业绩考核目标如下表所示:

解锁限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以2016年年度营业收入为基数, 公司2017年年度营业收入增长率不低于15.00%;
第二个解除限售期	以2016年年度营业收入为基数, 公司2018年年度营业收入增长率不低于32.25%;
第三个解除限售期	以2016年年度营业收入为基数, 公司2019年年度营业收入增长率不低于52.09%。

股票期权/限制性股票的行权/解除限售条件达成, 则激励对象按照本激励计划规定比例行权, 公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。如公司未达到上述业绩考核目标时, 所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均由公司注销, 可解除限售的限制性股票均不得解除限售, 由公司回购注销。

### (二) 个人层面业绩考核要求

根据公司制定的绩效管理办法, 在本计划有效期内的各年度, 对所有激励对象进行考核, 考核分为两大类岗位:

销售岗位及销售管理岗位激励对象：上年度销售任务完成率不低于 100%或上年度个人绩效考核结果为 Q+时，激励对象上一年度考核为合格；否则，激励对象上一年度考核为不合格。

非销售岗位及非销售管理岗位激励对象：上年度个人绩效考核结果为 Q 或 Q+时，上一年度激励对象考核为合格；否则，激励对象上一年度考核为不合格。

若激励对象上一年度考核不合格，则公司将按照股权激励计划的规定，取消该激励对象当期行权/解除限售额度，股票期权由公司注销，限制性股票由公司授予价格回购并注销。

## **六、考核期间与次数**

### **1、考核期间**

激励对象股票期权行权/申请解除限制性股票限售的前一会计年度。

### **2、考核次数**

本次股权激励计划的考核年度为 2017-2019 年三个会计年度，每年考核一次。

## **七、考核程序**

公司人力资源部在董事会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，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

## **八、考核结果管理**

### **（一）考核结果反馈与申诉**

被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

### **（二）考核结果归档**

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

## **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、行政法规和部门规章规定为准。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

北京神州绿盟信息安全科技股份有限公司

董 事 会

2017年8月17日