
浩云科技股份有限公司

2018 年股票期权及限制性股票激励计划

实施考核管理办法

（2018 年 3 月）

浩云科技股份有限公司（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，充分调动包括公司及子公司高级管理人员、中层管理人员以及核心技术（业务）骨干的积极性，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 2018 年股票期权及限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”）。

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，保证公司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

本办法适用于参与公司本次股权激励计划的所有激励对象，包括公司及子公司高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干。

四、考核机构

（一）董事会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司董事会办公室、人力资源部、财务部组成考核工作小组（以下简称“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负责并报

告工作。

（三）公司人力资源部、财务部等相关组织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

本股权激励计划采用股票期权和限制性股票两种方式。

（一）股票期权的业绩考核要求

1、公司层面的业绩考核要求

本股权激励计划授予的股票期权，在行权期的3个会计年度中，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。

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	相比2016年，2018年净利润增长率不低于40%
第二个行权期	相比2016年，2019年净利润增长率不低于50%
第三个行权期	相比2016年，2020年净利润增长率不低于60%

注：考核基期2016年的业绩指标基数具体为79,566,214.52元，考核年度的净利润指标以不含股份支付费用的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润作为计算依据。

期权的行权条件达成，则激励对象按照计划规定比例行权。反之，若行权条件未达成，则公司按照本股权激励计划，激励对象所获期权当期可行权份额注销。

2、个人层面的业绩考核要求

本次股权激励计划激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定实施。

考核结果	行权系数
优秀	100%
良好	90%
合格	80%
不合格	0%

激励对象个人当年实际行权额度=行权系数×个人当年计划行权额度，激励对象按照当年实际行权额度行权，考核当年不能行权的股票期权，由公司统一注销。

（二）限制性股票的业绩考核要求

1、公司层面的业绩考核要求

首次授予限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
首次授予第一个解除限售期	相比2016年，2018年净利润增长率不低于40%
首次授予第二个解除限售期	相比2016年，2019年净利润增长率不低于50%
首次授予第三个解除限售期	相比2016年，2020年净利润增长率不低于60%

预留的限制性股票如在 2018 年授予，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
预留部分第一个解除限售期	相比2016年，2018年净利润增长率不低于40%
预留部分第二个解除限售期	相比2016年，2019年净利润增长率不低于50%
预留部分第三个解除限售期	相比2016年，2020年净利润增长率不低于60%

预留的限制性股票如在 2019 年授予，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
预留部分第一个解除限售期	相比2016年，2019年净利润增长率不低于50%
预留部分第二个解除限售期	相比2016年，2020年净利润增长率不低于60%

注：考核基期2016年的业绩指标基数具体为79,566,214.52元，考核年度的净利润指标以不含股份支付费用的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润作为计算依据。

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解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销。

2、个人层面的业绩考核要求

本次股权激励计划激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定实施。

考核结果	个人层面系数
优秀	100%
良好	90%

合格	80%
不合格	0%

激励对象个人当年实际解除限售额度=个人层面系数×个人当年计划解除限售额度,考核当年不能解除限售的限制性股票,由公司统一回购注销。

六、考核结果的运用

(一) 若公司未满足某一年度公司层面业绩考核要求的,所有激励对象对应考核当年计划可解除限售的限制性股票均不得解除限售,由公司统一回购注销;所有激励对象对应考核当年计划可行权的期权均不得行权,由公司统一注销。

(二) 若各年度公司层面业绩考核达标,激励对象个人当年实际解除限售额度/可行权额度=业务单元层面系数(M)×个人层面系数(N)×个人当年计划解除限售额度/计划可行权额度。

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票,由公司统一回购注销。

激励对象考核当年不能行权的期权,由公司统一注销。

七、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象申请解锁限制性股票/申请行权的前一会计年度。

2、考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2018-2020 年三个会计年度,每年考核一次。

八、考核程序

公司人力资源部在董事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。

董事会根据考核报告确定被激励对象的解锁资格及数量。

九、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，被考核对象可向董事会申诉，董事会需在 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。

十、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。

浩云科技股份有限公司

董事会

二〇一八年三月十三日