

汇纳科技股份有限公司

2019 年第二期股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证汇纳科技股份有限公司（以下简称“公司”）2019 年第二期股票期权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司（含控股子公司，下同）核心技术（业务）骨干诚信勤勉地开展工作，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，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》等法律、法规、规范性文件及《汇纳科技股份有限公司章程》、《汇纳科技股份有限公司 2019 年第二期股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本计划”）的规定，特制定《汇纳科技股份有限公司 2019 年第二期股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“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

本办法适用于股票期权激励计划所确定的所有激励对象，包括本激励计划的考核期内在公司（含控股子公司）任职的公司核心技术（业务）骨干（不含独立董事、监事）。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作；

（二）公司证券事务部、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准确性负责；

（四）公司董事会负责考核结果的审批。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权，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。

1、首次授予的股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
首次授予的股票期权 第一个行权期	以2016年净利润为基数，2019年净利润增长率不低于80%；
首次授予的股票期权 第二个行权期	以2016年净利润为基数，2020年净利润增长率不低于160%；
首次授予的股票期权 第三个行权期	以2016年净利润为基数，2021年净利润增长率不低于240%。

注：净利润数值均以公司该会计年度审计报告所载数据为准，净利润增长数值均以经审计的归属于上市公司股东的净利润并剔除公司在该会计年度存续的股权激励计划实施影响的数值作为计算依据，下同。

2、预留授予的股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

（1）若预留部分的股票期权在 2019 年授予登记完成，则预留部分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
预留授予的股票期权 第一个行权期	以2016年净利润为基数，2019年净利润增长率不低于80%；
预留授予的股票期权 第二个行权期	以2016年净利润为基数，2020年净利润增长率不低于160%；
预留授予的股票期权 第三个行权期	以2016年净利润为基数，2021年净利润增长率不低于240%。

（2）若预留部分的股票期权在 2020 年授予登记完成，则预留部分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
预留授予的股票期权 第一个行权期	以2016年净利润为基数，2020年净利润增长率不低于160%；
预留授予的股票期权 第二个行权期	以2016年净利润为基数，2021年净利润增长率不低于240%。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核年度可行权的股票期权不能行权，全部由公司注销。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其行权比例，个人当年实际行权额度=个人层面系数×个人当年计划行权额度。

激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C、D 四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的行权比例：

考评结果（S）	$100 \geq S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 60$	$S < 60$
评价标准	A	B	C	D
个人层面系数	1.0	0.9	0.7	0

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际行权额度=行权比例×个人当年计划行权额度。

激励对象考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象申请股票期权行权的前一会计年度。

2、考核次数

本次股票期权激励计划的考核年度为 2019-2021 年三个会计年度，每年度考核一次。

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、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，员工直接主管及人力资源部应当在考核结束后七个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，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及考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在五个工

作日内进行复核并确定最终考核结果或等级；

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

九、考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部须保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源中心负责统一销毁。

十、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，自股东大会审议通过之日起开始实施。

汇纳科技股份有限公司董事会

2019年8月16日