

北京中长石基信息技术股份有限公司

2016 年股票期权激励计划实施考核办法（修订稿）

为了进一步完善公司法人治理结构和长效激励机制，更好地调动核心技术人才的积极性，增强公司管理团队和业务骨干对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，维护公司及股东利益，实现公司发展规划目标，北京中长石基信息技术股份有限公司（以下简称“公司”或“石基信息”）依据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法（2016 年 8 月 13 日起施行）》及其他有关法律、法规、规章以及石基信息《公司章程》，结合公司实际情况于 2016 年 8 月 11 日制订《2016 年股票期权激励计划实施考核办法》（以下简称“《考核办法》”），现将上述《考核办法》修订如下：

第一章 总则

第一条 考核目的

本办法（修订稿）的目的是通过对公司董事、高级管理人员、中层管理人员及业务（技术）骨干的业绩进行考核，进一步完善公司的薪酬体系，建立健全公司长期、有效的激励约束机制，平衡公司的短期目标与长期目标，充分调动公司董事、高级管理人员、中层管理人员及业务（技术）骨干的主动性、积极性和创造性，提升公司凝聚力，实现股东、公司和激励对象利益的一致，促进公司持续、健康、高速的长远发展。

第二条 考核原则

考核评价坚持公正、公平、公开的原则，坚持公司利益与个人激励相结合、个人工作业绩与工作能力态度相结合的原则，通过对考核对象工作态度、工作能力、工作业绩等工作绩效的准确考核评价，促使考核对象积极提高管理与工作绩效，实现公司业务的稳定快速发展和全体股东利益最大化。

第三条 考核对象

本办法（修订稿）适用的考核对象包括参与公司股票期权激励计划的下述人员：

- 1、公司董事；

- 2、高级管理人员；
 - 3、中层管理人员；
 - 4、核心技术人员或者核心业务人员；
 - 5、公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工；
- 上述激励对象中，包含在境内工作且在公司担任董事、高级管理人员、核心业务人员、核心技术人员的外籍员工。

第二章 考核组织管理机构

第四条 考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责组织和审核考核工作。

（二）薪酬与考核委员会将设专门工作小组负责具体实施考核工作。

（三）公司人力资源、公司财务等相关部门负责相关考核数据、资料的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

（四）公司董事会负责本办法的审批。

第五条 考核程序

（一）每一考核年度根据公司年度经营计划，由公司与考核对象沟通后制定被考核对象年度工作业绩目标，报薪酬与考核委员会备案。

（二）公司财务部与人力资源部在每一年度结束后汇总考核数据，形成年度考核数据报告，报薪酬与考核委员会备案。

（三）公司将考核结果反馈给各考核对象，如被考核对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起五个工作日内向公司提出申诉。公司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，可向薪酬与考核委员会上报复核结果并提出建议，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果。

（四）考核年度结束后由薪酬与考核委员会工作组负责具体考核操作，由直接上级、同级相关人员、直接下级人员分别对考核对象从工作业绩、工作能力、工作态度三方面进行考核评分，薪酬与考核委员会工作组将上述考核评分加权计算得出考核对象的总体考核评分。

（五）经董事会薪酬与考核委员会审定的考核结果将由董事会存档，并作为

股票期权激励计划行权实施的依据。

第三章 考核体系

第六条 考核依据

本办法（修订稿）规定的考核依据为被考核人员所在岗位的岗位职责、公司年度经营计划及公司重大经营方针等事项。

第七条 考核指标

（一）公司层面考核

行权期	行权比例	行权业绩条件
第一个行权期	30%	以2016年净利润为基数,2017年净利润增长率不低于3%,2017年每股收益不低于0.33元/股;
第二个行权期	30%	以2016年净利润为基数,2018年净利润增长率不低于5%,2018年每股收益不低于0.34元/股;
第三个行权期	40%	以2016年净利润为基数,2019年净利润增长率不低于8%,2019年每股收益不低于0.35元/股;

在行权期的3个会计年度中,分年度进行绩效考核并行权,以达到公司净利润增长率及每股收益作为激励对象的行权条件。

预留部分各年度绩效考核目标如下表所示:

行权期	行权比例	行权业绩条件
第一个行权期	50%	以2016年净利润为基数,2018年净利润增长率不低于5%,2018年每股收益不低于0.34元/股
第二个行权期	50%	以2016年净利润为基数,2019年净利润增长率不低于8%,2019年每股收益不低于0.35元/股

以上“净利润”指标以扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据,各年净利润指归属于上市公司股东的净利润。如果公司当年发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项,将按照向后复权的总股本计算每股收益。如果公司当年发生公开发行新股、非公开发行新股或发行股份购买资产等行为,融资当年及后一年度总股本为扣除该次发行新股后的总股本,因再融资的募投项目或并购项目所产生的净损益将从融资当年及后一年度中扣除。

（二）激励对象个人层面考核

1、考核内容

考核内容	权重	满分
工作业绩	70%	70分
工作能力	15%	15分
工作态度	15%	15分

2、具体考核指标

(1) 工作业绩指标

参考在岗位职责及公司相关年度考核体系中列出的、对本岗位工作有重要意义的关键业绩指标进行考核，如销售收入、用户开发数量、项目费用率、项目平均工时、服务响应速度、用户满意度、资金回收额、利润总额、应收账款周转率等。

(2) 工作能力指标

参照在岗位职责及公司相关年度考核体系中列出的、对完成本岗位职责所需的主要工作能力指标进行考核，主要包括计划与决策能力、协调与组织能力、领导能力、创新能力、学习和引进新知识新技术的程度和能力等。

(3) 工作态度指标

工作态度指标主要包括工作主动性、责任感、团队精神和纪律性等。

(4) 额外加分与减分

A、额外加分

考核期间考核对象有实现效果明显的业务与技术重大创新、高效完成对公司发展具有战略性意义的重要工作、或获得重大创新奖项或重要专利等情况的，经薪酬与考核委员会确认，可获得额外加分（数值一般不超过10分）。

B、重大失误和违纪减分

考核期间考核对象本人或其直接下属发生重大差错或失误，使公司声誉受损或给公司造成较大经济损失、或有重大违规违纪行为的，经薪酬与考核委员会确认，根据实际情况应予减分，减分数值一般不超过10分。

第八条 考核期间及次数

- (一) 考核期间：激励对象股票期权授权或行权前一会计年度。
- (二) 考核次数：股票期权的行权期间每年度一次。

第四章 考核结果的应用及管理

第九条 考核结果等级标准

考核等级	评分
优 秀	90 分以上
良 好	75--89 分
合 格	60--74 分
不 合 格	59 分以下

第十条 考核结果应用

本办法（修订稿）下的考核结果作为股票期权激励计划的行权依据。激励对象考核结果等级须在“合格”级及以上级别为考核合格，方可行权。

第五章 附则

第十一条 本办法（修订稿）由董事会负责解释及修订。

第十二条 本办法（修订稿）仅适用于本办法所规定的考核对象，参与公司《2016 年股权激励计划》的其他激励对象的考核由人力资源部按公司相关规定进行年度考核，考核合格者即可按规定行权。

第十三条 本办法（修订稿）自股东大会审议通过之日起实施。

北京中长石基信息技术股份有限公司

董 事 会

2016 年 8 月 19 日