

# 四川川大智胜软件股份有限公司

## 2017 年股票期权激励计划实施考核管理办法

四川川大智胜软件股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步健全公司员工激励机制，完善公司的法人治理结构，形成良好、均衡的薪酬考核体系，建立股东与经营管理层及核心骨干之间的利益共享、风险共担机制，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更为持久、丰厚的回报，制定了《四川川大智胜软件股份有限公司 2017 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划》”）。为保证本次股票期权激励计划能够顺利实施，公司根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》、《中小企业板信息披露业务备忘录第 4 号：股权激励》以及其他法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订了 2017 年股票期权激励计划实施考核管理办法（以下简称“本办法”）。

### 第一章 总 则

#### 第一条 考核目的

制定本办法的目的是通过对公司董事会认为需要进行股权激励的部分董事、公司高级管理人员及对公司持续经营有直接影响的核心骨干（含控股子公司）进行工作业绩、能力态度等方面工作绩效的全面评估，保证公司股权激励计划的顺利进行，同时，健全公司激励对象绩效评价体系，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展。

#### 第二条 考核原则

考核评价以公开、公平、公正的原则为基础，严格按照本办法和激励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。

### 第三条 考核对象

本办法的考核对象为本次激励计划确定的激励对象。其中首次授予股票期权的激励对象具体包括：

- 1、公司董事共 4 人；
- 2、公司高级管理人员共 8 人；（注：拟激励对象范雄既是公司董事又是公司高级管理人员）
- 3、公司董事会认为需要进行激励的中层管理人员、核心技术（业务）骨干和市场骨干共 109 人。

激励对象中，公司董事必须已经公司股东大会选举产生，高级管理人员必须已经公司董事会聘任。所有激励对象必须在本计划的考核期内于公司或控股子公司任职。

### 第四条 考核工具

《绩效考核评分表》——适用于所有激励对象。结合公司的股权激励计划业绩指标，基于相关岗位和相应职责，形成考核周期内需要完成的任务和预定达到目标的书面约定。

## 第二章 考核组织管理机构

### 第五条 考核机构

- 1、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施对激励对象的考核工作。
- 2、董事会薪酬与考核委员会接受董事会授权，负责组织和审核考核工作，并监督考核结果的执行情况。
- 3、公司人力资源部、财务部、监察审计部等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。
- 4、公司人力资源部、财务部、监察审计部等相关部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。
- 5、公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审

议并做出决议。

## 第六条 考核程序

1、每一考核周期期初，董事会薪酬与考核委员会工作组与公司人力资源部、财务部、监察审计部等相关职能部门，根据工作计划等内容，确定激励对象当期的周期考核指标，作为周期考核的重要的依据，报董事会薪酬与考核委员会备案。

2、公司人力资源部、财务部、监察审计部等相关部门在考核周期期末负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

3、公司人力资源部、财务部、监察审计部等相关部门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，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告。

4、公司人力资源部、财务部、监察审计部、董事会办公室等相关部门将对本次股票期权激励计划激励对象的绩效考核报告提交公司薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。

5、公司人力资源部将考核结果反馈给各激励对象，如激励对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起 3 个工作日内向人力资源部提出申诉，人力资源部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提出建议，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果。最终考核结果将由董事会存档，并作为股权激励计划行权的依据。

## 第七条 考核期间

激励对象获授股票期权行权期前一周期。

## 第三章 考核内容

### 第八条 绩效考核指标

#### (一) 公司层面考核内容

首次授予股票期权各年度绩效考核目标如下表所示：

行权期	行权时间安排	公司业绩考核指标	可行权比例
第一个行权期	自本次激励计划授权日起 24 个月后的首个交易日起至授权日起 36 个月内的最后一个交易日止	以 2016 年净利润为基数，公司 2017 年净利润较 2016 年增长比例不低于 15.00% 且公司 2018 年净利润较 2016 年增长比例不低于 32.25%。	20%
第二个行权期	自本次激励计划授权日起 36 个月后的首个交易日起至授权日起 48 个月内的最后一个交易日止	以 2016 年净利润为基数，公司 2019 年的净利润较 2016 年增长比例不低于 52.09%。	30%
第三个行权期	自本次激励计划授权日起 48 个月后的首个交易日起至授权日起 60 个月内的最后一个交易日止	以 2016 年净利润为基数，公司 2020 年的净利润较 2016 年增长比例不低于 74.90%。	50%

预留部分各年度绩效考核目标如下表所示：

行权期	行权时间安排	公司业绩考核指标	可行权比例
第一个行权期	自预留部分授权日起 24 个月后的首个交易日起至预留部分授权日起 36 个月内的最后一个交易日止	以 2016 年净利润为基数，公司 2019 年净利润较 2016 年增长比例不低于 52.09%。	50%
第二个行权期	自预留部分授权日起 36 个月后的首个交易日起至预留部分授权日起 48 个月内的最后一个交易日止	以 2016 年净利润为基数，公司 2020 年的净利润较 2016 年增长比例不低于 74.90%。	50%

本激励计划授予的股票期权，在等待期和行权期的 4 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作为激励对象的行权条件。

本计划中所指净利润或计算过程中所需使用的净利润均指以归属于上市公司股东的净利润（不扣除非经常性损益）为计算依据。

## （二）激励对象所在组织的绩效考核及个人绩效考核内容

在 2017 至 2020 年的 4 个会计年度中，激励对象个人绩效考核按照公司《股票期权激励计划内部考核管理办法》的规定进行。

激励对象只有在规定的考核周期内达到公司业绩目标，以及个人所在团队考核得分均不低于 50 分且个人考核得分不低于 60 分时，才

可具备当期行权资格。

团队考核得分与团队考核系数，个人考核得分与个人考核系数的关系如下：

团队考核得分 (S)	$S < 50$	$50 \leq S < 70$	$70 \leq S < 90$	$90 \leq S < 100$	$S \geq 100$
团队考核系数 (B)	0	0.3	0.6	0.9	1
考核人得分 (S)	$S < 60$	$60 \leq S < 75$	$75 \leq S < 90$	$90 \leq S < 100$	$S \geq 100$
个人考核系数 (P)	0	0.3	0.6	0.9	1

激励对象个人当期可行权实际额度=团队考核系数 (B) × 个人考核系数 (P) × 个人当期计划行权数。未能行权的当期货额，由公司注销。

#### 第四章 考核结果的管理

##### 第九条 考核结果管理

1、董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年，对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬与考核委员会统一销毁。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需修改或重新记录，须当事人签字。

3、考核人应对被考核的激励对象进行客观、公正的评价，违反上述责任义务的，薪酬与考核委员会将予以警告处分；情节严重的，薪酬与考核委员会将取消考核人资格。

#### 第五章 附则

第十条 本办法由董事会负责制定、解释及修改。

第十一条 本办法自股东大会审议通过之日起开始实施。

四川川大智胜软件股份有限公司

董 事 会  
二〇一七年七月九日