

北京真视通科技股份有限公司

2018 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证北京真视通科技股份有限公司（以下简称“公司”）股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，激励公司核心员工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，根据国家有关规定和公司实际，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

本办法适用于本次激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于公司高级管理人员、核心管理人员、核心技术（业务）人员及董事会认为需要激励的其他员工。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

授予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2017年营业收入为基数，2018年营业收入增长率不低于10%；
第二个行权期	以2017年营业收入为基数，2019年营业收入增长率不低于40%。

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行权的股票

期权均不得行权，由公司注销。

由本次股权激励产生的激励成本将在经常性损益中列支。

（二）个人层面绩效考核要求

1、对于核心管理人员和董事会认为需要激励的其他员工的个人绩效考核指标方案如下：

根据个人年度绩效考评结果，划分为优、良、合格和不合格四档，分别对应不同的可行权比例：

考核结果	优	良	合格	不合格
分数段	85分以上	70~85分	60~70分	60分以下
可行权比例	100%	100%	80%	0%

若激励对象上一年度个人绩效考评结果为合格及以上，激励对象根据年度考评分数对应可行权比例进行行权，未行权部分由公司注销。若激励对象上一年度个人绩效考评结果为不合格，公司将按照本计划的规定，将激励对象所获授的股票期权当期拟行权份额注销。

2、对于高级管理人员和核心技术（业务）人员的个人绩效考核指标方案如下：

根据个人年度绩效考评结果，划分为 70~100 分和 0~70 分两档。若激励对象上一年度个人绩效考评结果为 70~100 分，激励对象根据年度考评分数对应可行权比例进行行权（例：80 分对应可行权比例为 80%），未行权部分由公司注销。若激励对象上一年度个人绩效考评结果为 0~70 分，公司将按照本计划的规定，将激励对象所获授的股票期权当期拟行权份额注销。

注：部分激励对象获授期权数量行权的个人绩效考核由 1 和 2 结合进行考核（例：A 激励对象获授 1 万份股票期权，其中 4000 份按照 1 进行考核，6000 份按照 2 进行考核）。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象获授或行权的前一会计年度。

（二）考核次数

本次激励计划实施期间每年度一次。

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。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的行权资格及数量。

八、考核结果的反馈及应用

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果；

（二）如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正；

（三）考核结果作为股票期权行权的依据。

九、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，公司股东大会审议通过后生效。

北京真视通科技股份有限公司

董事会

2018年5月27日