

惠州中京电子科技股份有限公司

2018 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为促进惠州中京电子科技股份有限公司（以下简称“公司”）股权激励计划的有效实施，实现对公司中高层管理人员和核心骨干人员的长期激励及约束，充分调动其积极性和创造性及诚信勤勉的工作，使其个人利益与公司长远发展更紧密的结合，实现公司可持续发展，根据国家有关规定和公司实际情况，特制定本办法。

一、考核原则

考核坚持公平、公正、公开原则；考核应符合法律、行政法规、规范性文件和公司章程的规定，并将激励和约束相结合，有利于公司的可持续发展及公司战略目标的实现。

二、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，公司及子公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员，以及公司董事会认为应当激励的其他员工。

三、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，并负责对董事、高级管理人员进行考核。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。

四、绩效考评及行权标准

（1）公司业绩考核指标

首次授予部分股票期权：

行权安排	业绩考核指标
第一个行权期	公司 2018 年净利润不低于 0.8 亿元
第二个行权期	公司 2019 年净利润不低于 0.96 亿元
第三个行权期	公司 2020 年净利润不低于 1.35 亿元

预留部分股票期权：

行权安排	绩效考核指标
第一个行权期	公司 2019 年净利润不低于 0.96 亿元
第二个行权期	公司 2020 年净利润不低于 1.35 亿元

如公司未满足上述业绩考核指标，则所有激励对象对应考核年度可行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

（2）激励对象个人层面绩效考核指标

公司业绩指标达到行权条件，经公司董事会确认后，由公司统一办理行权事宜。激励对象实际可行权与激励对象上一年度绩效评价结果挂钩，即“个人当期实际行权额度=行权系数×个人当期可行权额度上限”。

考评结果（S）	S≥90	70≤S<90	S<70
评价标准	优秀（A）	合格（B）	不合格（C）
行权系数	1.0	0.9	0

对于未能达到行权条件的股票期权，公司将按照股权激励方案的规定进行注销。

五、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象行权的前一会计年度。

2、考核次数

股权激励计划期间每年度一次。

六、解锁

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的行权资格及数量。

2、绩效考核结果作为行权的依据。

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。公司总裁办、财务部及相关子公司人力资源部对绩效考核提供数据支持，由上市公司人力资源部进行考核并形成绩效考核结果提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，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；

2、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；

3、考核结果作为行权的依据。

九、考核结果归档

1、考核结束后，证券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证券部负责统一销毁。

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。

惠州中京电子科技股份有限公司

2018年8月30日