

# 北京盛通印刷股份有限公司

## 第一期股票期权激励计划实施考核管理办法(修订稿)

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动董事、高级管理人员、管理人员和核心业务骨干的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司拟实施第一期股票期权激励计划（以下称“股权激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

### 一、考核目的

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动董事、高级管理人员、管理人员和核心业务骨干的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展。

### 二、考核原则

考核评价坚持公正、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，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于参与公司本次股票期权激励计划的所有激励对象，包括公司（含全资子公司及控股子公司）的董事、高级管理人员、管理人员和核心业务骨干。

### 四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部、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可靠性负责。

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

## 五、考核指标

### 1、公司层面业绩考核

本计划授予的股票期权，在 2018-2020 年的 3 个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的行权条件。各年度公司业绩考核目标如表所示：

行权期	公司业绩目标
第一个行权期	2018 年度净利润不低于 4067 万元；
第二个行权期	2019 年度净利润不低于 5125 万元；
第三个行权期	2020 年度净利润不低于 5500 万元；

以上“净利润”是指全资子公司北京乐博乐博教育科技有限公司经审计的扣除非经常性损益后归属于母公司股东的净利润。

预留部分股票期权的公司层面业绩考核目标如下表所示：

预留行权期	公司业绩目标
第一个行权期	2019 年中鸣数码净利润不低于 600 万元；
第二个行权期	2020 年中鸣数码净利润不低于 780 万元；

以上“中鸣数码净利润”是指公司控股的孙公司广州中鸣数码科技有限公司经审计后归属于母公司股东的净利润。

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。

### 2、个人层面绩效考核

薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的业绩完成率确定其行权比例，个人当年实际可行权数量=标准系数×个人当年计划行权额度。

首个考核期根据激励对象前三年的业绩表现确定当前可行权比例，后续考核期依据公司上一年度的业绩表现确定当期可行权比例。

激励对象的绩效评价结果划分为（A）、（B）、（C）和（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：

评价标准	A	B	C	D
------	---	---	---	---

标准系数	100%	80%	0%
------	------	-----	----

若激励对象个人绩效考核结果为（A） / （B） / （C），则激励对象个人绩效考核“达标”；若激励对象个人绩效考核结果为（D），则激励对象个人绩效考核“不达标”。

若激励对象考核“达标”，则激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次行权。若激励对象考核“不达标”，则公司将按照本激励计划的规定，其相对应行权期所获授但尚未行权的股票期权即被取消。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象获授或行使股票期权的前一会计年度。

### 2、考核次数

股票期权激励计划期间每年度一次。

## 七、行权

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行权数量。

2、绩效考核结果作为股票期权行权的依据。

## 八、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。

## 九、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十二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、考核结果作为股票期权行权的依据。

## 十、考核结果归档

1、考核结束后，公司人力资源部须保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效考核的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

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公司人力资源部负责统一销毁。

#### 十一、附则

本办法经公司董事会审议并提交股东大会审议通过之日起开始实施。本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释与修订。

北京盛通印刷股份有限公司董事会

2019年5月9日