

证券代码：430754

证券简称：波智高远

主办券商：西部证券

北京波智高远信息技术股份有限公司 2016 年度股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证北京波智高远信息技术股份有限公司（以下简称“公司”）股票期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，激励公司董事、监事、高级管理人员、核心骨干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，根据《公司法》、《证券法》等有关法律法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，结合公司实际，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立责、权、利相一致的激励与约束机制，健全公司激励对象绩效评价体系，激励公司董事、监事、高级管理人员、核心骨干诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，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，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核对象

本办法适用于公司股权激励计划所确定的激励对象。

四、职责权限

1、董事会负责领导和审核考核工作。



2、人力资源部负责具体实施考核工作。

3、公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

4、公司董事会负责本办法的制订。

5、公司股东大会负责本办法的审批。

五、考核体系内容

1、考核依据

(1) 公司业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权，以 2016 年度公司业绩达到考核目标作为激励对象的行权条件之一。

2016 年度公司层面的业绩考核目标为：鹏展万国电子商务（深圳）有限公司、深圳市三态速递有限公司、思睿远东商贸有限公司、荣威供应链管理有限公
司在 2016 年度实现的经具有证券期货从业资格的会计师事务所审计并扣除非经常性损益的净利润（以下简称“考核净利润”）合计不低于 6,500 万元。

根据考核净利润的实际完成情况，公司授予激励对象的股票期权总额度将分三档额度，具体如下：

— 考核净利润不低于 6,500 万元但低于 10,000 万元的，授予的股票期权总额度为 300 万股；

— 考核净利润不低于 10,000 万元但低于 15,000 万元的，授予的股票期权总额度为 450 万股；

— 考核净利润不低于 15,000 万元的，授予的股票期权总额度为 750 万股。

若公司在股权激励计划有效期内实施非公开发行股票、重大资产重组等影响净资产和净利润的行为，则业绩指标值以扣除新增的净资产及该等净资产所产生



的净利润为计算依据。

(2) 激励对象绩效考核要求

激励对象只有在 2016 年度达到公司业绩考核目标及个人绩效考核满足条件的前提下，才可行权，具体比例依据激励对象个人绩效考核结果确定。

激励对象个人绩效考评结果按照 S（优秀）、A（良好）、B（合格）、C（不合格）四个考核等级进行归类及存档。

考核分数	分数 \geq 95	85 \leq 分数 $<$ 95	60 \leq 分数 $<$ 85	分数 $<$ 60
考核等级	S（优秀）	A（良好）	B（合格）	C（不合格）

2、考核结果的应用

个人当年可行权额度以股权激励额度为上限，考核结果为 C 档取消行权资格，考核结果为 S\A\B 三档将根据具体得分和 2016 年各岗位核定的业绩目标计算实际可行权额度。

六、考核周期

考核周期为按年度考核。本期计划的考核期间为 2016 年会计年度。

七、考核程序

公司人力资源部在董事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。

八、考核结果的反馈及应用

1、激励对象有权了解自己的考核结果，人力资源部应当在考核结束五个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如激励对象对考核结果有异议，可在接到考核通知的五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，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。

九、考核结果归档

绩效考核档案由公司人力资源部负责，各考核人和公司人力资源部应按部门逐人建立考核档案，包括各考核期被考核人的考核评定表、绩效面谈记录，考核得分汇总表及相关考核资料等，以备将来查询。

十、附则

- 1、本办法由公司董事会负责制订及解释；
- 2、本办法自公司股东大会审议通过之日起生效。

北京波智高远信息技术股份有限公司董事会

2016年6月14日

