

北京安控科技股份有限公司

2016 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

北京安控科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司治理结构，建立健全长期激励与约束机制，倡导公司与管理层及骨干员工共同持续发展的理念，公司拟对部分董事、高级管理人员及核心技术（业务）骨干（以下简称“激励对象”）实施以授予限制性股票为主要内容的中长期股权激励计划。为保证《北京安控科技股份有限公司 2016 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”或“本次限制性股票激励计划”）的顺利进行，根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规及规范性文件及本公司章程，结合本公司实际情况，制订本办法。

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，保证限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥限制性股票激励的作用，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，以实现限制性股票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

参与公司本次限制性股票激励计划的全部激励对象。

四、考核机构及职责

（一）公司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）公司人力资源部负责具体实施考核工作，形成的考核结果提交公司董事会薪酬与考核委员会审核。

（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，并对提供数据的真实性和可靠性负责。

五、考核指标

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划的解除限售考核年度为 2016-2018 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2013-2015 年净利润均值为基数，2016 年净利润增长率不低于 30%；
第二个解除限售期	以 2013-2015 年净利润均值为基数，2017 年净利润增长率不低于 40%；
第三个解除限售期	以 2013-2015 年净利润均值为基数，2018 年净利润增长率不低于 50%；

注：上述净利润增长率指标以扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据，各年净利润均指归属于上市公司股东的净利润。

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解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按照本激励计划回购注销。

（二）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解除限售比例，个人当年实际可解除限售数量=标准系数×个人当年计划解除限售数量。

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 A/B/C 档，则上一年度激励对象个人绩效考核“合格”，激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次解除限售。

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 D 档，则上一年度激励对象个人绩效考核为“不合格”，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期解除限售额度，限制性股票由公司按照本激励计划回购并注销。

目前对个人绩效考核结果共有 A、B、C、D 四档，对应的考核结果如下：

等级	A	B	C	D
	优	良	合格	不合格
分数段	80分以上	70~80分	60~70分	60分以下
标准系数	100%		80%	0%

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象解除限售限制性股票的前一会计年度。

（二）考核次数

本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。

八、考核结果的反馈及应用

（一）考核结果反馈与申诉

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；

如被考核者对考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象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，并根据复核结果并确定最终考核结果或等级；

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

九、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，自公司股东大会审议通过之日起生效。

北京安控科技股份有限公司

董事会

2016年9月14日