

证券代码:603496

证券简称:恒为科技

公告编号:2020-022

恒为科技(上海)股份有限公司 2020 年股票期权激励计划(草案)摘要公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整,没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏。

重要内容提示:
股权激励方式:股票期权。
股份来源:公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股。
本激励计划拟向激励对象授予 400 万份股票期权,占本激励计划草案公告时公司股本总额 20,239.5699 万股的 1.98%。本激励计划所涉及股票期权份额一次性授予,在满足行权条件的情况下,激励对象获授的每一份股票期权拥有在其行权期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。

(一)公司基本情况
公司名称:恒为科技(上海)股份有限公司
法定代表人:沈振宇
注册资本:20,239.5699 万人民币
成立日期:2003 年 3 月 31 日
经营范围:信息科技和网络通信技术领域内的技术开发、技术服务、技术咨询、技术转让、通信设备、计算机软硬件及相关配套设备、电子设备及元器件、光器件、安全技术防范产品的设计开发、销售和售后服务;计算机系统集成、网络工程、通信建设工程设计与施工;从事货物及技术的进出口业务。(依法须经批准的项目,经相关部门批准后方可开展经营活动)
注册地址:上海市徐汇区乐山路 33 号 103 室
上市时间:2017 年 6 月 7 日
(二)公司 2017 年至 2019 年业绩情况
单位:元

主要会计数据	2018 年	2018 年	2018 年	2017 年
营业收入	434,114,098.37	431,398,215.91	312,209,928.23	
归属于上市公司股东的净利润	67,388,091.67	105,166,343.17	75,236,384.38	
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润	60,858,548.36	96,576,186.59	69,441,919.92	
经营活动产生的现金流量净额	15,613,509.98	39,057,802.46	-58,706,831.41	
归属于上市公司股东的净资产	801,550,236.35	751,345,032.86	655,295,077.19	
总资产	963,416,870.37	913,640,809.86	769,750,554.79	
主要财务指标	2019 年末	2018 年末	2017 年末	
基本每股收益(元/股)	0.3376	0.7522	0.8598	
稀释每股收益(元/股)	0.3342	0.7436	0.8598	
扣除非经常性损益后的基本每股收益(元/股)	0.3049	0.6905	0.7936	
加权平均净资产收益率(%)	8.72	14.62	16.30	
扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率(%)	7.88	13.42	15.05	

(三)公司董事会、监事会、高级管理人员构成情况
公司目前董事会成员 7 人,4 名非独立董事:沈振宇、胡德勇、王翔、俞浩明;3 名独立董事:吕秋萍、严德铭、陈建波。沈振宇先生为董事长。
公司监事会成员 3 人:黄涛、蓝迪顺、顾东辉。黄涛先生为监事会主席。
公司高级管理人员:总经理:沈振宇;副总经理:胡德勇、黄明伟、王翔、张诗超;董事:沈振宇、王翔;财务总监:秦芳。

(四)股权激励计划涉及的业绩指标
本激励计划授予的股票期权,在行权期的各个会计年度中,分年度进行业绩考核并执行,以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以 2019 年营业收入为基数,2020 年营业收入增长率不低于 20%。
第二个行权期	以 2019 年营业收入为基数,2021 年营业收入增长率不低于 50%。

注:1、上述“营业收入”以年度报告披露的合并报表数值为准;
2、上述股票期权行权条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺,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计划行权的股票期权均不得行权,均由公司注销。
二、本激励计划的目的与原则
(一)本激励计划的目的
1.建立和完善长效激励机制与所有者利益共享机制,实现公司、股东和员工利益的一致性,促进各方共同关注公司的长远发展,从而为股东带来更高效、更持久的回报。
2.进一步改善公司治理结构,健全公司长期、有效的激励约束机制,确保公司长期、稳定发展。
3.有效调动管理者和员工的积极性,吸引和保留优秀管理人才和业务骨干,防止人才流失,提高公司凝聚力和竞争力。
(二)本激励计划的原则
1.依法合规原则。公司实施股权激励计划,严格按照法律、行政法规的规定履行程序,真实、准确、完整、及时地实施信息披露,任何人不得利用股权激励计划进行内幕交易、操纵证券市场等证券欺诈行为。
2.激励与约束并重原则。公司实施股权激励计划遵循公司自主决定并员工自愿参与考核、员工自愿参加、公司不得摊派、强行分配等方式强制员工参加股权激励计划。
3.风险自担原则。股权激励计划参与人盈亏自负,风险自担,与其他投资者权益平等。

三、股权激励方式及标的股票来源
本激励计划的股权激励方式为向激励对象授予股票期权。
四、股权激励计划拟授予的股票期权数量
本激励计划拟向激励对象授予 400 万份股票期权,占本激励计划草案公告时公司股本总额 20,239.5699 万股的 1.98%。本激励计划所涉及股票期权份额一次性授予,在满足行权条件的情况下,激励对象获授的每一份股票期权拥有在其行权期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。

五、股权激励计划激励对象范围及分配
(一)股权激励对象的确定依据
1.激励对象确定的法律依据
本激励计划激励对象确定依据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定,结合公司实际情况确定。

2.激励对象确定的职务依据
本激励计划激励对象为公司高级管理人员、公司及子公司中层管理人员、核心技术(业务)人员等。不包括独立董事、监事以及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

(二)激励对象的范围
本计划涉及的激励对象共计 173 人,包括:
1.公司高级管理人员;
2.公司及子公司中层管理人员;
3.公司及子公司核心技术(业务)人员;
4.董事会认为应当激励的骨干员工。

本激励计划涉及的激励对象不包括独立董事、监事及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。
以上激励对象中,高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须在股东大会审议本激励计划时与公司或公司的控股子公司签署劳动合同或者聘任合同。

(三)激励对象的核实
1.本激励计划经董事会审议通过后,公司在内部公示激励对象的姓名和职务,公示期不少于 10 天。
2.公司监事会将对照激励对象名单进行审核,充分听取公示意见,并在公司股东大会审议本激励计划前 5 日披露监事会关于激励对象名单审核及公示情况的说明。
3.经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会核实。

(四)激励对象获授的股票期权分配情况
本激励计划的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示:

姓名	职务	获授的股票期权数量 (万份)	占股票期权总量的比例	占草案公布时总股本的比例
顾东辉	副总经理	15	3.75%	0.07%
秦芳	财务总监	8	2.00%	0.04%
中层管理人员及核心技术(业务)人员 (170 人)		362	90.50%	1.79%
合计(173 人)		400	100.00%	1.98%

注:1、上述同一姓名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的公司股票,累计未超过公司总股本的 1%,公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的股票总数量不超过公司股本总额的 10%。
2、上述拟激励对象不包括独立董事、监事及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

本激励对象详细名单详见公司于 2020 年 3 月 31 日在上海证券交易所网站 www.sse.com.cn 上披露的《2020 年股票期权激励计划激励对象名单》。

(五)本计划的激励对象不存在同时参加两家或以上上市公司股权激励计划的情形。
(六)若在本激励计划实施过程中,激励对象发生不符合《管理办法》及本激励计划规定的情形时,公司将终止其参与本激励计划的资格,激励对象已获授但尚未行权的股票期权将由公司注销,具体以本公第十二条的各项规定为准。

六、股票期权的行权价格及行权价格的确定方法
(一)授予的股票期权的行权价格
授予股票期权的行权价格为每股 18.25 元,即在满足行权条件的情况下,激励对象获授的每一份股票期权拥有在其行权期内以每股 18.25 元购买 1 股公司股票的权利。

在本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权行权期间,若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜,股票期权的行权价格将做相应的调整。

(二)授予的股票期权的行权价格的确定方法
授予的股票期权行权价格为董事会决议日前 120 个交易日公司股票交易均价的 75%,每股 18.25 元。

本激励计划授予行权价格采取自主定价方式,符合《上市公司股权激励管理办法》的规定。

公司自 2017 年 6 月上市以来,已于 2018 年实施了一期股权激励计划。2019 年公司未达成绩效考核目标,所有激励对象均不得解除当期限制性股票限售,故未取得预期激励效果,且考虑到第三个解除限售期需视 2020 年业绩考核完成情况确定是否可以解除限售,当前公司需要制定新一期股权激励计划,保证激励的连贯性。

公司是技术导向性企业,行业内人才竞争激烈,有效地实施股权激励是稳定核心人才的重要途径之一;再者,近几年我国资本市场及股价波动较大,导致很多股票期权计划失败,员工即使能够行权,收益也达不到预期的激励效果。为保证激励效果,推动本期激励计划的顺利实施,公司希望寻求一定的边际效应。因此综合考虑激励力度、公司业绩状况、股份支付费用、员工出资成本等多种因素,最终选择股票期权作为激励工具,且行权价格采用自主定价方式,以董事会决议日前 120 个交易日公司股票交易均价的 75%确定,即每股 18.25 元。

(一)本激励计划的有效期
本激励计划有效期自股票期权授权日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止,最长不超过 36 个月。

(二)本激励计划的授权日
授权日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定,授权日必须为交易日。公司可在股东大会审议通过后 60 日内完成授权日的确定,授予登记、公告等相应程序,公司可能在该 60 日内完成授权的,将及时披露未完成的理由并终止实施股权激励,未授予的股票期权作无效处理。

(三)本激励计划的等待期
股票期权授权日至股票期权可行权日之前的一段时间为等待期,激励对象获授的股票期权适用不同的等待期,均自授权日起计算,授予的股票期权等待期分别为 12 个月、24 个月。

(四)本激励计划的可行权日
在本激励计划的股票期权授权日起满 12 个月后可以开始行权。可行权日必须为交易日,但不得在下列期间内行权:

1.公司定期报告公告前 30 日内,因特殊原因推迟定期报告公告日期的,自原预约公告日前 30 日起算,至公告前 1 日;
2.公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日内;
3.自可能对公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响重大事件发生之日或者进入决策程序之日,至依法披露后 2 个交易日;
4.中国证监会及上海证券交易所认定的其他期间。

授予的股票期权自本期股权激励计划授权日起满 12 个月后,激励对象应在未来 24 个月内分期行权。

本激励计划授予的股票期权行权期及各期行权时间安排如下表所示:

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自授权日起 12 个月后的首个交易日起至授权日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自授权日起 24 个月后的首个交易日起至授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间内未申请行权的股票期权或因未达行权条件而不能申请行权的该期股票期权,公司将按本计划规定的原则注销激励对象相应未行权的股票期权。

(五)本激励计划禁售期
本激励计划激励对象所获股票的禁售规定按照《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定执行,具体内容如下:
1.激励对象为公司高级管理人员的,在其任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的 25%,在离职后半年内,不得转让其所持有的本公司股份。

2.激励对象为公司高级管理人员的,将其持有的本公司股票在买入后 6 个月内卖出,或者在买入后 6 个月内又买入,由此所得收益归公司所有,公司董事会将收回其所得收益。
3.激励对象在任职期间,如果公司发生《证券法》等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》中关于高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化,则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的相关规定。

八、本次股票期权激励计划的授予与行权条件
(一)股票期权的授予条件
同时满足下列授予条件时,公司应向激励对象授予股票期权,反之,若下列任一授予条件未达成的,则不能向激励对象授予股票期权。

1.公司未发生如下任一情形:
(1)最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;
(2)最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;
(3)上市公司最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形;

(4)法律法规规定不得实行股权激励的;
(5)中国证监会认定的其他情形。
2.激励对象未发生如下任一情形:
(1)最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选;
(2)最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选;
(3)最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施;

(4)具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的;
(5)中国证监会认定的其他情形。
(二)股票期权的行权条件
行权期内,同时满足下列条件时,激励对象获授的股票期权方可行权:

1.公司未发生如下任一情形:
(1)最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;
(2)最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;
(3)上市公司最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形;

(4)法律法规规定不得实行股权激励的;
(5)中国证监会认定的其他情形。
2.激励对象未发生如下任一情形:
(1)最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选;
(2)最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选;
(3)最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施;

(4)具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的;
(5)中国证监会认定的其他情形。
(三)股票期权的行权条件
行权期内,同时满足下列条件时,激励对象获授的股票期权方可行权:

1.公司未发生如下任一情形:
(1)最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;
(2)最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;
(3)上市公司最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形;

(4)法律法规规定不得实行股权激励的;
(5)中国证监会认定的其他情形。
2.激励对象未发生如下任一情形:
(1)最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选;
(2)最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选;
(3)最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施;

(4)具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的;
(5)中国证监会认定的其他情形。
(三)股票期权的行权条件
行权期内,同时满足下列条件时,激励对象获授的股票期权方可行权:

1.公司未发生如下任一情形:
(1)最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;
(2)最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;
(3)上市公司最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形;

(4)法律法规规定不得实行股权激励的;
(5)中国证监会认定的其他情形。
2.激励对象未发生如下任一情形:
(1)最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选;
(2)最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选;
(3)最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施;

(4)具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的;
(5)中国证监会认定的其他情形。
(三)股票期权的行权条件
行权期内,同时满足下列条件时,激励对象获授的股票期权方可行权:

1.公司未发生如下任一情形:
(1)最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;
(2)最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;
(3)上市公司最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形;

(4)法律法规规定不得实行股权激励的;
(5)中国证监会认定的其他情形。
2.激励对象未发生如下任一情形:
(1)最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选;
(2)最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选;
(3)最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施;

(4)具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的;
(5)中国证监会认定的其他情形。
(三)股票期权的行权条件
行权期内,同时满足下列条件时,激励对象获授的股票期权方可行权:

1.公司未发生如下任一情形:
(1)最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;
(2)最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;
(3)上市公司最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形;

(4)法律法规规定不得实行股权激励的;
(5)中国证监会认定的其他情形。
2.激励对象未发生如下任一情形:
(1)最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选;
(2)最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选;
(3)最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施;

(4)具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的;
(5)中国证监会认定的其他情形。
(三)股票期权的行权条件
行权期内,同时满足下列条件时,激励对象获授的股票期权方可行权:

1.公司未发生如下任一情形:
(1)最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;
(2)最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;
(3)上市公司最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形;

(4)法律法规规定不得实行股权激励的;
(5)中国证监会认定的其他情形。
2.激励对象未发生如下任一情形:
(1)最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选;
(2)最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选;
(3)最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施;

(4)具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的;
(5)中国证监会认定的其他情形。
(三)股票期权的行权条件
行权期内,同时满足下列条件时,激励对象获授的股票期权方可行权:

1.公司未发生如下任一情形:
(1)最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;
(2)最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;
(3)上市公司最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形;

(4)法律法规规定不得实行股权激励的;
(5)中国证监会认定的其他情形。
2.激励对象未发生如下任一情形:
(1)最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选;
(2)最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选;
(3)最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施;

(4)具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的;
(5)中国证监会认定的其他情形。
(三)股票期权的行权条件
行权期内,同时满足下列条件时,激励对象获授的股票期权方可行权:

1.公司未发生如下任一情形:
(1)最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;
(2)最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;
(3)上市公司最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形;

(4)法律法规规定不得实行股权激励的;
(5)中国证监会认定的其他情形。
2.激励对象未发生如下任一情形:
(1)最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选;
(2)最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选;
(3)最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施;

(4)具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的;
(5)中国证监会认定的其他情形。
(三)股票期权的行权条件
行权期内,同时满足下列条件时,激励对象获授的股票期权方可行权:

1.公司未发生如下任一情形:
(1)最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;
(2)最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;
(3)上市公司最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形;

(4)法律法规规定不得实行股权激励的;
(5)中国证监会认定的其他情形。
2.激励对象未发生如下任一情形:
(1)最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选;
(2)最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选;
(3)最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施;

发展将起到积极的促进作用。
公司 2017-2019 年营业收入复合增长率为 17.92%,公司参照该指标,经过合理预测,拟确定本期激励计划的激励作用,为本次股票期权激励计划设定了相比 2019 年,2020-2021 年度营业收入增长率分别不低于 20%、50%,该设定应具有可行性和合理性。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了严密的绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到行权条件。

只有在公司层面和个人层面两个指标同时达成的情况下,激励对象才能全部或部分行权,公司才能取得收益。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了严密的绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到行权条件。

只有在公司层面和个人层面两个指标同时达成的情况下,激励对象才能全部或部分行权,公司才能取得收益。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了严密的绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到行权条件。

只有在公司层面和个人层面两个指标同时达成的情况下,激励对象才能全部或部分行权,公司才能取得收益。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了严密的绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到行权条件。

只有在公司层面和个人层面两个指标同时达成的情况下,激励对象才能全部或部分行权,公司才能取得收益。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了严密的绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到行权条件。

只有在公司层面和个人层面两个指标同时达成的情况下,激励对象才能全部或部分行权,公司才能取得收益。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了严密的绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到行权条件。

只有在公司层面和个人层面两个指标同时达成的情况下,激励对象才能全部或部分行权,公司才能取得收益。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了严密的绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到行权条件。

只有在公司层面和个人层面两个指标同时达成的情况下,激励对象才能全部或部分行权,公司才能取得收益。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了严密的绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到行权条件。

只有在公司层面和个人层面两个指标同时达成的情况下,激励对象才能全部或部分行权,公司才能取得收益。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了严密的绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到行权条件。

只有在公司层面和个人层面两个指标同时达成的情况下,激励对象才能全部或部分行权,公司才能取得收益。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了严密的绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到行权条件。

只有在公司层面和个人层面两个指标同时达成的情况下,激励对象才能全部或部分行权,公司才能取得收益。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了严密的绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到行权条件。

只有在公司层面和个人层面两个指标同时达成的情况下,激励对象才能全部或部分行权,公司才能取得收益。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了严密的绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到行权条件。

只有在公司层面和个人层面两个指标同时达成的情况下,激励对象才能全部或部分行权,公司才能取得收益。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了严密的绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到行权条件。

只有在公司层面和个人层面两个指标同时达成的情况下,激励对象才能全部或部分行权,公司才能取得收益。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了严密的绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到行权条件。

只有在公司层面和个人层面两个指标同时达成的情况下,激励对象才能全部或部分行权,公司才能取得收益。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了严密的绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到行权条件。

只有在公司层面和个人层面两个指标同时达成的情况下,激励对象才能全部或部分行权,公司才能取得收益。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了严密的绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到行权条件。

只有在公司层面和个人层面两个指标同时达成的情况下,激励对象才能全部或部分行权,公司才能取得收益。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了严密的绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到行权条件。

只有在公司层面和个人层面两个指标同时达成的情况下,激励对象才能全部或部分行权,公司才能取得收益。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了严密的绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到行权条件。

只有在公司层面和个人层面两个指标同时达成的情况下,激励对象才能全部或部分行权,公司才能取得收益。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了严密的绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到行权条件。

只有在公司层面和个人层面两个指标同时达成的情况下,激励对象才能全部或部分行权,公司才能取得收益。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了严密的绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到行权条件。

只有在公司层面和个人层面两个指标同时达成的情况下,激励对象才能全部或部分行权,公司才能取得收益。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了严密的绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到行权条件。

只有在公司层面和个人层面两个指标同时达成的情况下,激励对象才能全部或部分行权,公司才能取得收益。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了严密的绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到行权条件。

只有在公司层面和个人层面两个指标同时达成的情况下,激励对象才能全部或部分行权,公司才能取得收益。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了严密的绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。