

深圳市远望谷信息技术股份有限公司

2016 年股票期权激励计划实施考核办法

一、目的

- 1、倡导价值创造为导向的绩效文化，建立股东与职业经理团队之间的利益共享与约束机制。
- 2、激励持续价值的创造，保证企业的长期稳健发展。
- 3、吸引与保留优秀管理人才和业务骨干。
- 4、鼓励并奖励业务创新和变革精神，增强公司的竞争力。

二、原则

- 1、公平、公正、公开。
- 2、激励和制约相结合。
- 3、维护股东利益，为股东带来更高效更持续的回报。

三、考核对象

考核对象为被列入公司股票期权激励对象的高层管理人员、核心业务人员、核心技术人员。

四、考核组织与职责

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会全面负责领导和组织对考核对象的考核工作。
- 2、公司人力资源部具体负责考核过程的指导、考核数据的收集和考核结果的汇总。
- 3、公司人力资源委员会负责对人力资源部提交的考核结果进行审核。

五、考核频率与考核期间

- 1、考核周期：股票期权行权期间每年一次。
- 2、考核期间：股票期权行权前一会计年度。

六、考核评价指标

（一）公司整体业绩指标

公司整体业绩指标为：归属于上市公司股东的净利润增长率。

（二）激励对象个人绩效考核（KPI）指标

1、董事、高层管理人员考核评价指标为根据公司一级 KPI 切割的体系 KPI 指标、关键任务，并签订《管理干部业绩合同》。

2、核心业务人员、核心技术人员考核评价指标为根据体系 KPI 指标切割及流程要求确定的部门 KPI 指标、关键任务，并签订《管理干部业绩合同》。

3、其他人员的考核评价指标，根据其个人岗位职责的 KPI 设定。

七、考核程序

1、于公司受薪的董事、总理由董事会考核；其他人员由直接上级进行考核。

2、人力资源部负责具体考核操作，跟进绩效计划、绩效辅导、绩效考核、绩效沟通与反馈等整个考核流程，并汇总考核结果，呈送公司人力资源委员会讨论，提出审核意见。

3、公司人力资源委员会将审核意见送交董事会薪酬与考核委员会批准。

八、考核结果及运用

（一）考核结果的分布

1. 业绩指标

可行权期	业绩指标
首次授予的股票期权第一个行权期	以 2015 年度净利润为基数，2016 年净利润增长率不低于 <u>90</u> %；
首次授予的股票期权第二个行权期 预留部分股票期权第一个行权期	以 2016 年度净利润为基数，2017 年净利润增长率不低于 <u>80</u> %。
首次授予的股票期权第三个行权期 预留部分股票期权第二个行权期	以 2017 年度净利润为基数，2018 年净利润增长率不低于 <u>70</u> %。

上述各年度净利润指标为归属于上市公司股东的净利润。

2. 激励对象个人绩效考核（KPI）指标

等级	定义	标准
A	杰出	实际绩效经常显著超出预期计划/目标或岗位职责/分工要求，在计划/目标或岗位职责/分工要求所涉及的各个方面都取得特别出色的成绩。
B+	良好	实际绩效达到或部分超出预期计划/目标或岗位职责/分工要求，在计划/目标或岗位职责/分工要求所涉及的各个方面取得比较突出的成绩。
B	正常	实际绩效基本达到预期计划/目标或岗位职责/分工要求，无明显的失误。
C	待改进	实际绩效未达到预期计划/目标或岗位职责/分工要求，在多方面或主要方面存在着明显的不足或失误。

（二）考核结果的应用

1. 作为股票期权行权的依据。
2. 销售类激励对象完成当年业绩合同约定销售任务指标和回款指标，且绩效考核等级结果为 B+（含）以上的员工，具有当年度行权资格。
3. 非销售类激励对象的绩效考核等级结果为 B+（含）以上的员工，具有当年度行权资格。
4. 激励对象在上一年度个人绩效考核等级为 C 的，认定为考核不合格，不具有当年度行权资格。
5. 激励对象行使已获授的股票期权，必须同时满足对应可行权期间的业绩指标条件和个人绩效考核（KPI）指标条件。
6. 激励对象离职的（无论主动离职或被动离职），自离职之日起不具有当年度行权资格。

九、考核申诉与考核记录归档

1、被考核者对考核结果有异议，可在正式获知考核结果反馈之日起，一周内向人力资源部提出申诉。人力资源部自接到被考核人申诉之日起，十个工作日内，应对申诉者的申诉请求予以调查确认，提出处理建议，并向人力资源委员会汇报。人力资源委员会对申诉情况进行综合评估，裁定的结果是被考核者最终考

核成绩。

2、考核记录归档

考核结束后，考核记录作为保密资料进行归档保存管理。

十、附则

1、本办法的修改权及解释权属于公司董事会薪酬与考核委员会。

2、本办法经公司董事会审议通过，并提交公司股东大会审议通过之日起施行。

深圳市远望谷信息技术股份有限公司

二〇一六年九月