

深圳市新纶科技股份有限公司

第一期股票期权激励计划实施考核管理办法

为了进一步完善公司治理结构，健全公司激励约束机制，增强公司管理团队和业务骨干对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，建立股权激励的长效机制，实现股东、公司和激励对象利益的一致，为股东带来更高效、更持续的回报，现根据《上市公司股权激励管理办法》、《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》等有关法律、行政法规、部门规章和规范性文件，以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本办法。

第一章总则

第一条考核目的

本办法的目的是通过对公司董事、高级管理人员、中层管理人员及业务（技术）骨干的工作业绩进行考核，进一步完善公司的薪酬管理体系，建立健全公司长期、有效的激励约束机制，平衡公司的短期目标与长期目标，充分调动公司高级管理人员、中层管理人员及业务（技术）骨干的主动性、积极性和创造性，提升公司核心团队的凝聚力，谋求股东、公司和激励对象利益的一致，推动公司业务实现可持续、健康、高速发展。

第二条考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法对考核对象的工作业绩、能力、态度进行评价，考核评价做到定量与定性考核相结合，以实现股票期权激励计划与激励对象工作业绩、贡献、能力态度紧密结合，从而提高管理绩效，建立长效激励机制，实现公司与全体股东利益最大化。

第三条考核对象

《深圳市新纶科技股份有限公司第一期股票期权激励计划》中所确定的激励对象，包括公司高级管理人员、中层管理人员及业务（技术）骨干。

第二章考核组织管理机构

第四条考核机构

（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）公司董事会秘书处、人力资源中心、财务管理中心、投资管理中心组成考核工作小组（以下简称“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）公司人力资源中心、财务管理中心、投资管理中心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。

第五条考核程序

（一）每一考核年度由公司根据年度经营计划，通过与被考核对象互动，确定被考核人员当年的工作业绩指标，报董事会薪酬与考核委员会备案。

（二）由公司人力资源中心、财务管理中心在每一考核年度结束后汇总考核数据，由考核工作小组负责具体考核操作，形成绩效考核报告上报董事会薪酬与考核委员会，由董事会薪酬与考核委员会审定。

（三）考核工作小组将考核结果反馈给各考核对象，如被考核对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起五个工作日内，向公司考核工作小组提出申诉。考核工作小组可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理的因素，可向薪酬与考核委员会上报复核结果并提出建议，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果。

（四）经董事会薪酬与考核委员会审定的考核结果将由董事会存档，并作为股票期权激励计划行权实施的依据。

第三章考核内容

第六条绩效考核指标

（一）公司层面考核

股票期权的各年度绩效考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以 2016 年净利润为基数，2017 年净利润增长率不低于 130%
第二个行权期	以 2016 年净利润为基数，2018 年净利润增长率不低于 330%
第三个行权期	以 2016 年净利润为基数，2019 年净利润增长率不低于 590%
第四个行权期	以 2016 年净利润为基数，2020 年净利润增长率不低于 990%

（二）激励对象个人层面考核

根据公司制定的考核办法对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并报送董事会薪酬与考核委员会审定。原则上绩效评价结果划分为“达标”、“不达标”两个档次，考核评价表适用于所有考核对象。

若激励对象考核结果为“达标”，则激励对象可按照本计划规定的比例分批次行权。若激励对象考核结果为“不达标”，则公司将按照本计划的规定，取消该激励对象当期行权额度，期权由公司注销。

第四章考核管理

第七条考核期间与考核次数

（一）考核期间

激励对象股票期权授权或行权前一会计年度。

（二）考核次数

股票期权的行权期间每年度一次。

第八条行权

（一）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数量。

（二）绩效考核结果作为股票期权行权的依据。

第五章附则

第九条 本办法由董事会负责制订、解释及修订。如果本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

第十条 本办法由股东大会审议通过之日起开始实施。

深圳市新纶科技股份有限公司

2017 年 1 月 17 日