

深圳市新国都技术股份有限公司

2017 年股票期权激励计划实施考核办法

为促进深圳市新国都技术股份有限公司（简称“公司”）建立、健全激励与约束相结合的中长期激励机制，保证本次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，激励公司经营管理决策层、中高层管理人员和核心骨干人员努力开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司治理结构，建立健全公司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，充分调动董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干员工的积极性，提升公司的核心竞争力，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，以实现股票期权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

本办法适用于股票期权激励计划所确定的所有激励对象，包括公司董事（不含独立董事）、高级管理人员、中层管理人员和核心骨干员工。

四、考核组织

4.1 公司董事会负责制定与修订本办法。

4.2 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。

4.3 公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

4.4 公司人力资源中心负责考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

五、考核指标及评价标准

考核指标：激励对象每年度股票期权可行权额度根据公司层面财务业绩指标、公司内部业绩考核指标两个层面的考核结果共同确定。

5.1 公司层面财务业绩指标考核：

股票期权激励计划行权日所在的会计年度中，对公司财务业绩指标进行考核，以达到公司财务业绩考核目标作为激励对象当年度的首要行权条件。

本次股票期权激励计划考核期各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业务单元层面系数
第一个行权期	以 2016 年经审计营业收入为基数，2017 年经审计营业收入增长率不低于 10%。
第二个行权期	以 2016 年经审计营业收入为基数，2018 年经审计营业收入增长率不低于 20%。

在本计划有效期内，若公司某个年度的财务业绩考核目标未实现，则公司按照激励计划约定注销激励对象所获股票期权中当期可行权份额。

5.2 公司内部业绩考核：

在公司层面财务业绩考核达标的前提下，公司将根据公司内部激励对象所在主要业务单元业绩考核和激励对象个人绩效考核结果决定激励对象能否行权及行权数量的多少。基于上述公司层面的财务业绩指标，公司分别对主要业务单元和激励对象设置考核指标。

5.2.1 主要业务单元业绩考核要求

每个考核年第一季度公司确定当年年度经营目标后，公司主要业务单元（即 POS 业务、浙江中正生物识别业务、长沙公信诚丰数据审核服务业务）根据公司当年年度经营目标设置当年主要业务单元净利润目标值，具体参考由总裁办每个考核年度发布的《责任状》。激励对象当年实际可行权的股票期权数量比例与其所属业务单元考核年度的净利润目标值完成情况挂钩。集团层面非业务单元职能部门（总裁办、计划财务中心、证券部、人力资源中心、信息管理）及新兴业务单元（智能硬件业务、区块链业务、征信业务）不参与此部分考核，职能部门及新兴业务单元业务单元层面系数默认为 100%。

业务单元层面年度考核结果	业务单元层面系数
净利润实际完成数≥净利润目标数额	100%

净利润实际完成数≤净利润目标数额	净利润实际完成数/净利润目标数额
------------------	------------------

注：净利润实际完成数除以净利润目标数额算出来的系数以四舍五入的方式精确到百分位，例如 95%。

5.2.2 激励对象个人绩效考核要求

公司对所有激励对象设置 KPI 考核指标，按照公司相关规定组织实施。

激励对象个人绩效考核结果及实际行权额度如下表：

个人绩效考核结果（S）	S≥60	S<60
个人年终考评结果	合格	不合格
个人年终考评层面系数	100%	0

5.2.3 激励对象行权额度计算

在公司层面财务业绩和公司内部业绩考核达标的前提下，激励对象当年行权数量如下公式：

个人当年实际行权额度=个人当年可行权额度*个人所属业务单元层面系数*个人绩效考核系数。

六、考评程序

公司内部业绩考核由业务单元绩效考核与激励对象个人绩效考核两部分组成，在每年度具体考核实施中，先进行业务单元绩效考核程序，再进行激励对象个人绩效考核程序，最后根据两次考核结果来确定激励对象在考核年度达标后可以行权的具体数量，考评程序如下：

6.1 业务单元绩效考评程序如下：

6.1.1 公司于每个考核年度第一季度制定年度经营计划，基于该年度经营计划对公司内部主要业务单元设置年度净利润考核指标，由公司与主要业务单元（即 POS 业务、浙江中正生物识别业务、长沙公信诚丰数据审核服务业务）签署《责任状》。

6.1.2 在主要业务单元净利润考核指标确定后，与业务单元主要负责人签订业务单元绩效合同，业务单元里的所有激励对象一致受该合同约束进行考核。

6.1.3 每个考核年度结束后，根据主要业务单元实际达成净利润数据与年初绩效合同里签订的净利润考核指标相比较，并根据《新国都绩效考核指导办法》

完成业务单元绩效考评，最后由董事会进行复评。

6.2 激励对象个人绩效考核程序如下：

6.2.1 公司经营管理决策层、高层管理人员

6.2.1.1 绩效合同签订：每年年初，根据公司经营目标和公司 KPI 目标，设定各一级部门 KPI，并签订绩效合同，高层管理人员的绩效与团队绩效一致。

6.2.1.2 KPI 考核：每年末，根据年初制订的 KPI 进行考核，其中，高层管理人员的由总裁或副总裁对其进行绩效评价。

6.2.1.3 360 度考核：每年末，由人力资源中心组织进行高管的 360 度考核。

6.2.2 中层管理人员和其他核心骨干员工的绩效评价根据公司行政文件《新国都绩效管理制度》的要求由人力资源中心进行组织，并由所属直接上级初评、高层管理人员复评。

6.2.3 在绩效考核期间激励对象出现违法违规、内部重大违纪、重大工作失职、渎职、因工作失误造成重大客户投诉、工作能力不足以胜任现职务以及其他损害公司声誉、经济利益、企业公众形象等事项，相关激励对象的当年考核结果将被定为“不合格”。

6.3 考核期间、考核年度：激励对象行使股票期权前一会计年度。

6.4 考核次数：每年度一次。

七、考核结果管理

7.1 考核结果反馈与申诉

公司人力资源中心将本次股票期权激励计划激励对象的绩效考核报告提交公司董事会薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。公司人力资源中心原则上在考核结束后 5 个工作日内将考核结果反馈至激励对象本人。如激励对象对考核结果持有异议，可在上述考核结果反馈之日起 5 日内向人力资源中心提出申诉，人力资源中心可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，可向董事会薪酬与考核委员会提出建议，由董事会薪酬与考核委员会裁决最终考核结果。

7.2 考核结果归档考核结束后，考核结果作为保密资料由董事会薪酬与考核委员会归档保存，并作为股票期权激励计划行权实施的依据。董事会薪酬与考核委员会须保留所有考核记录，保存期限至少为五年，对于超过保存期限的文件与

记录，由董事会薪酬与考核委员会统一销毁。

八、附则

8.1 本办法由董事会薪酬与考核委员会负责制订、解释及修订。

8.2 本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

深圳市新国都技术股份有限公司

董事会

2017 年 4 月 24 日