

深圳市金证科技股份有限公司

2020 年股票期权激励计划实施考核管理办法

深圳市金证科技股份有限公司（以下简称“公司”）为健全激励约束机制，激发公司及各子公司管理团队及核心骨干员工的积极性和主动性，推动公司发展战略落地，促进公司业绩稳步提升，实现股东权益价值最大化，公司拟实施 2020 年股票期权激励计划（以下简称“股权激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规、规范性文件和《深圳市金证科技股份有限公司章程》《深圳市金证科技股份有限公司 2020 年股票期权激励计划（草案）》的相关规定，结合公司实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

建立和完善公司股权激励的约束机制，保障公司股权激励计划的顺利实施，发挥股权激励对激励对象工作绩效提升的激励作用，确保公司发展战略落地和经营目标的实现，促进公司总体业绩持续、稳定增长。

二、考核原则

考核以数据和事实为依据，做到公平、公正，公开，并力求简洁客观。严格按照本办法对被考核对象进行评价，以实现股权激励与激励对象工作绩效、贡献度紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次股票期权激励计划的所有激励对象，包括公司或子公司的高级管理人员、核心管理人员和核心技术（业务）人员等公司董事会认为应当激励的员工。

四、考核机构

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。
- 2、公司人力资源总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。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本次股权激励计划的考核年度为 2020-2024 年五个会计年度，每个会计年度考核一次。

首次授予股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核指标
首次授予的股票期权第一个行权期	以公司 2019 年净利润为基数，2020 年净利润增长率不低于 14.81%
首次授予的股票期权第二个行权期	以公司 2019 年净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 73.26%
首次授予的股票期权第三个行权期	以公司 2019 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 130.67%
首次授予的股票期权第四个行权期	以公司 2019 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 213.12%
首次授予的股票期权第五个行权期	以公司 2019 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 317.50%

预留部分预计于 2021 年授出，预留部分的股票期权各年度业绩考核目标如：

行权期	业绩考核指标
预留的股票期权第一个行权期	以公司 2019 年净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 73.26%
预留的股票期权第二个行权期	以公司 2019 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 130.67%
预留的股票期权第三个行权期	以公司 2019 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 213.12%
预留的股票期权第四个行权期	以公司 2019 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 317.50%

注：上述“净利润”均指扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润。

在上述约定期间因行权条件未成就的股票期权，不得行权，并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应的股票期权。在股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，公司将予以注销。

（二）个人层面绩效考核要求

1、考核标准的制定

本次激励计划的激励范围聚焦于对公司战略落实及业绩贡献的关键员工，个人考核遵循“强激励、高考核”原则。在维持公司现有考核体系不变的基础上，公司将针对本次激励计划为激励对象增设一套考核标准。新增考核标准依据激励对象对公司未来 5 年的业绩增长以及战略落地两方面的贡献情况进行制定，通过激励对象向公司签署承诺书或者其他类似方式进行约定。

2、考核结果的等级划分

激励对象的个人层面考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。激励对象个人考核按年进行考核，根据个人的考核评价指标确定考核结果。考核结果分为“达标”与“未达标”两个等级。

3、考核结果运用

本办法下的考核结果作为本次股权激励计划股票期权是否能够行权的依据。若激励对象考核结果为“达标”，其当期的股票期权可全部行权；若激励对象考核结果为“未达标”，其当期的股票期权不得行权，将由公司注销。

六、考核期间与次数

股权激励计划的考核年度为 2020 年-2024 年五个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源总部在董事会薪酬与考核委员会指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象是否满足行权条件。

八、考核结果反馈

（一）考核结果的反馈与运用：被考核对象有权了解自己的考核结果，人力资源总部在年度考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果书面通知被考核对象。

被考核对象对考核结果有异议的，可在接到考核通知 5 个工作日内向公司人

力资源总部提出申诉，人力资源总部根据实际情况对其考核结果进行复核，若确实存在不合理因素，可向董事会薪酬与考核委员会上报修复考核结果，由其确定最终的考核结果。

（二）考核结束后，人力资源总部应妥善保存所有的考核记录，保存期限至少为五年。

九、附则

本办法由董事会负责解释及修订。本办法如与国家日后颁布的法律、行政法规或规范性文件的规定相抵触，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。本办法自股东大会审议通过之日起开始实施。

深圳市金证科技股份有限公司

董事会

二〇二〇年八月二十一日