

# 深圳市远望谷信息技术股份有限公司

## 首期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董事、高级管理人员、核心业务（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、公司绩效管理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

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、中层管理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，呈送公司绩效管理委员会讨论，提出审核意见。
- 3、公司绩效管理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

### 1、考核结果等级划分：

绩效考核的结果划分为五个等级，用 S、A、B、C、D 表示。

等级	定义	参考得分	说明	参考比例	备注
S	优秀	90~100	实际绩效显著超过预期要求，在各个方面都取得非常突出的成绩，可作为行为标杆。	2%~5%	
A	良好	80~90	实际绩效完全达到或超过预期要求，在各方面取得比较突出的成绩。	8%~10%	
B	满意	70~80	实际绩效基本达到预期要求。	70%~75%	
C	一般	60~70	实际绩效距离预期要求有差距，绩效排序在后。	10%~15%	
D	不满意	60以下	实际绩效距离预期要求有较大差距，并缺乏改善进取的内在驱动力。	0%~5%	

### 2、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 或 D 的，认定为考核不合格，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，并向绩效管理委员会汇报。绩效管理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。
- 2、本办法经公司董事会审议通过，报中国证券监督管理委员会备案，以及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

二〇一二年二月八日