

深圳市新国都技术股份有限公司

2018 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

为进一步完善公司治理结构，建立健全公司核心管理人员及骨干员工、特别是嘉联支付核心管理人员的长期激励与约束机制，充分调动嘉联支付核心管理人员的积极性，确保公司及嘉联支付发展战略和经营目标的实现，本公司依据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规及规范性文件和《公司章程》制定本计划。

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

本办法适用于本次股票期权激励计划所确定的所有激励对象。

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：

5.1.1 股票期权各行权期的公司业绩条件

本计划授予在2018-2019年的2个会计年度中，分年度进行业绩考核并行权，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。净利润指标以嘉联支付每个会计年度合并报表中扣除非经常性损益后归属于母公司股东的净利润数(以具有中国证券从业资格的会计师事务所按中国企业会计准则出具的审计报告为准，并以扣除非经常性损益前后较低者为准)作为计算依据，各年度业绩考核目标如下表所示：

| 2018年 | | | 2019年 | | |
|--|---|-------------------------|----------------------|-------------------------|-------------------------|
| 基础 (嘉联支付对赌净利润/万元) | 低目标 (嘉联支付目标完成净利润/万元) | 高目标 (嘉联支付目标完成净利润/万元) | 基础 (嘉联支付对赌净利润/万元) | 低目标 (嘉联支付目标完成净利润/万元) | 高目标 (嘉联支付目标完成净利润/万元) |
| 9000 | 13500 | 18000 | 10000 | 20000 | 27000 |
| 行权比例 | 50% | 100% | 行权比例 | 59% | 100% |
| 第1行权期标准 | 业绩考核设两档目标，嘉联支付2018年目标完成净利润的低目标为1.35亿，高目标为1.8亿 | | | | |
| 当嘉联支付2018年实际完成净利润数额大于或者等于高目标，即1.8亿，则可100%行权； 当嘉联支付2018年实际完成净利润数额小于低目标，即1.35亿，则不能行权； 当嘉联支付2018年实际完成净利润数额大于或等于低目标且小于高目标，行权比例=（实际完成净利润数额-9000万）/（18000万-9000万）。 | | | | | |
| 第2行权期标准 | 业绩考核设两档目标，嘉联支付2019年目标完成净利润的低目标为2亿，高目标为2.7亿 | | | | |
| 当嘉联支付2019年实际完成净利润数额大于或者等于高目标，即2.7亿，则可100%行权； 当嘉联支付2019年实际完成净利润数额小于低目标，即2亿，则不能行权； 当嘉联支付2019年实际完成净利润数额大于或等于低目标且小于高目标，行权比例=（实 | | | | | |

际完成净利润数额-10000 万) / (27000 万-10000 万)。

由本次股权激励产生的期权成本将在经常性损益中列支。

若公司未满足上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，由公司统一注销。

5.1.2 期权有效期内公司进行股权融资的特殊规定

5.1.2.1 如果在期权有效期内公司进行了股权融资，融资目的为通过发行股票作为支付手段为嘉联支付购买资产或者使用募集资金用于嘉联支付购买资产，且该股权融资的董事会决议日期晚于本次股权激励草案董事会决议日期，则计算行权条件时应扣减该资金的当期使用成本（以嘉联支付当期平均贷款利率及实际使用时间为计算标准）。具体方法如下：在股权融资完成年之后年度开始的行权期，计算行权条件时，嘉联支付的考核净利润数应扣减该资金的当期使用成本。

5.1.2.2 如果在期权有效期内公司进行了股权融资，融资目的不是作为支付手段为嘉联支付购买资产且不使用募集资金用于嘉联支付购买资产，则在股权融资完成年之后年度开始的行权期，相关业绩指标不做调整。

5.1.2.3 如果在期权有效期内公司进行了股权融资，发行的部分股票作为支付手段为嘉联支付购买资产，或者使用部分募集资金用于嘉联支付购买资产，且该股权融资的董事会决议日期晚于本次股权激励草案董事会决议日期，则发行股票作为支付手段为嘉联支付购买资产或者使用募集资金用于嘉联支付购买资产的部分，按照上述第一款的规定剔除该部分产生的影响；剩余部分按照上述第二款的规定不做调整。

5.2 激励对象个人绩效考核要求：

此次股权激励有效期内考核的每个会计年度里，股权激励对象还需进行相应的个人层面的业绩考核要求。激励对象的个人层面考核按照公司相关规定组织实施：

| 个人层面绩效考核结果 | 个人层面系数 |
|------------|--------|
| 合格 | 100% |
| 不合格 | 0% |

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际行权额度=个人层

面系数*个人当年计划可行权额度，最后计算出来的实际行权额度以四舍五入的方式精确到个位数。

激励对象在申请行权的前一个会计年度考核结果必须符合公司相关绩效管理规定时才能进行行权。

六、考评程序

公司内部业绩考核主要考核激励对象个人绩效，考评程序如下：

6.1 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 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

2018年4月19日