

深圳拓邦股份有限公司

2018 年股票期权激励计划实施考核办法

为保证深圳拓邦股份有限公司（以下简称“公司”）2018 年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，激励公司董事、中高层管理人员和核心技术（业务）骨干等诚信勤勉地开展工
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，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而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、中高层管理人员、核心技术（业务）骨干以及公司董事会认为需要进行激励的其他人员。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，负责对激励对象进行考核。

由公司人力资源部负责实施具体考核工作，负责组织相关考核数据的搜集和提供，并对考评结果的真实性和准确性负责。

五、绩效考评评价指标及标准

1、公司层面业绩考核

财务业绩考核的指标主要为：营业收入增长率。

本计划授予的股票期权，在 2019—2021 年的 3 个会计年度中，分年度对公司业绩指标和个人业绩指标进行考核并行权，以达到考核目标作为激励对象当年度的行权条件。股票期权的各年度公司业绩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 2017 年营业收入为基数，2019 年营业收入增长率不低于 50%；
第二个行权期	以 2017 年营业收入为基数，2020 年营业收入增长率不低于 90%；
第三个行权期	以 2017 年营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 140%。

若股票期权的行权条件达成，激励对象持有股权按照计划规定比例逐年行权。若行权期内公司业绩未达到业绩考核目标条件的，该部分股票不得行权，该部分股票将由公司注销。

2、个人层面业绩考核要求

激励对象当年实际可行权的股票期权数量与激励对象上一年度的绩效考核挂钩，行权比例（X）依据激励对象上一年度绩效考核结果确定，具体如下：

考核结果（S）	$S \geq 100$	$80 \leq S < 100$	$70 \leq S < 80$	$60 \leq S < 70$	$S < 60$
评价标准	非常优秀	优秀	良好	合格	不合格
行权比例（X）	100%		75%		0

绩效考核结果为“优秀”以上的激励对象，当年度股票期权的可行权额度全部可以行权；绩效考核结果为“良好”、“合格”的激励对象，当年度股票期权的可行权额度的 75%可行权，剩余可行权额度的 25%不可以行权，由公司统一注销；绩效考核结果为“不合格”的激励对象，当年度股票期权的可行权额度全部不可以行权，由公司统一注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象股票期权行权的前一会计年度。

2、考核次数

股票期权激励计划期间每年度一次。

七、行权

1、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。

2、绩效考核结果作为股票期权行权的依据。

八、考核程序

公司人力资源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。

九、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，考核结果审批确定后应通过流程正式通知被考核对象其评价成绩及考核等级；

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

十、考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部须保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。

十一、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，自股东大会审议通过之日起开始实施。

深圳拓邦股份有限公司董事会

2018年10月30日