

**深圳市新南山控股(集团)股份有限公司**  
**股票期权激励计划实施考核办法**

二〇一九年三月

深圳市新南山控股(集团)股份有限公司（以下简称“南山控股”或“公司”）为了建立与公司业绩和长期战略紧密挂钩的激励机制，完善整体薪酬结构体系，为公司业绩长期持续发展奠定人力资源竞争优势，特制定《深圳市新南山控股(集团)股份有限公司首次股票期权激励计划（草案）》（以下简称“股票期权激励计划”）。为保证股票期权激励计划顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规及《深圳市新南山控股(集团)股份有限公司公司章程》的相关规定，结合公司内部目前正在实施的《深圳市新南山控股(集团)股份有限公司管理人员业绩考核办法》，制定股票期权激励计划实施考核办法。

## 一、总则

### （一）目的

进一步完善公司治理结构，健全公司激励与约束机制，保证股票期权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股票期权激励计划的激励作用，进而实现公司的可持续发展和为股东带来更高效更持续的回报。

### （二）原则

考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的工作业绩进行客观的评价，实现股票期权激励与本人工作业绩、行为表现紧密结合。

### （三）考核对象

本办法适用于股票期权激励计划所确定的所有激励对象，范围包括所有接受股票期权授予的董事（不含独立董事）、高级管理人员、核心管理骨干和技术人员。

## 二、考核组织职责权限

（一）公司董事会负责制定与修订本办法，并授权薪酬与考核委员会负责考核工作；

（二）公司薪酬与考核委员会负责领导与审核考核工作；

（三）由薪酬与考核委员会授权公司人力资源部负责具体实施考核工作，薪酬与考核委员会对考核过程进行指导与监督；

(四) 公司人力资源部、财务部等相关业务部门负责考核数据的搜集和提供, 并对数据的真实性和可靠性负责。

### 三、考核体系

#### (一) 考核内容

公司倡导高绩效导向的文化, 对考核对象的工作业绩和行为表现进行客观评价, 并对考核结果进行合理应用以激发管理人员的工作积极性和创造性, 提高工作绩效。

#### (二) 考核项目与指标

激励对象依照《深圳市新南山控股(集团)股份有限公司管理人员业绩考核办法》中规定的考核指标进行考核。

下列情况, 可对考核指标进行调整或重新签订: 考核对象因工作内容变化, 原指标中超过 20% 权重的工作任务取消或变更; 考核对象工作所面临的环境等发生重大变化, 不具备完成原指标超过 20% 权重任务的客观条件。

如需调整考核指标, 则须由考核人或考核对象在考核周期结束至少一个月前提出申请, 将调整后的考核表附在原考核表上, 经考核人和分管领导审核同意后, 重新签字确认, 并交人力资源部备案; 不得在期末启动业绩评估时临时调整。

#### (三) 考核等级及评价标准

考核等级	考核得分	评价标准
良好及以上	80 分 (含 80 分) -100 分	一贯达到和超过所要求目标, 做出对全公司有重大或积极意义的贡献/工作能力良好, 胜任该岗位的要求, 可通过培训或指引进一步提升其能力
合格	60 分 (含 60 分) -80 分	能够满足该岗位的基本任职要求, 但在部分领域急需作出改进
不合格	60 分以下	完全不满足岗位要求, 建议淘汰

#### (四) 考核流程

- 1、以年度为考核周期;
- 2、被考核人在每年 1-2 月, 根据公司战略、公司年度重点工作、岗位职责

等提出年度 KPI，征求考核人意见后制定业绩合同；在考核周期中，人力资源部在 7 月份组织年中业绩分析会议，考核人听取被考核人的业绩汇报、分析，提出改善建议；人力资源部在次年 1 月份组织业绩考评会议，考核人对被考核人的实际业绩进行评估。

#### （五）考核结果管理

1、在授予前一年度，个人绩效考核等级为不合格的激励对象不能参与股票期权的授予；

2、在每一生效年度，当公司经营业绩满足股票期权生效业绩条件时，个人前一年度绩效考核等级与股票期权实际可生效数量占本批应生效数量的比例关系如下：

个人业绩评价等级	个人实际可生效股票期权 占本批应生效股票期权的比例
良好或以上	100%
合格	80%
不合格	0%

3、若激励对象某一股票期权行权期的个人年度绩效等级为合格或以上，则其当期绩效表现达到行权条件，在满足其他行权条件下，可以申请当期实际可生效股票期权的行权；若激励对象的个人年度绩效等级为合格以下，则其当期业绩表现未达到行权条件，取消其该期股票期权行权资格。董事、高级管理人员应当将本次获授的股票期权中不低于个人获授激励总量 20% 锁定至任期（或者任职）期满考核合格后生效。

#### 4、考核指标和结果的修正

考核期内如遇到重大不可抗力因素或特殊原因影响被考核人工作业绩的，薪酬与考核委员会可以对偏差较大的考核指标和考核结果进行修正。

#### 5、考核结果反馈

被考核人有权了解自己的考核结果，人力资源部等相关部门应在考核结束后三十个工作日内向被考核人通知考核结果。

### 四、附则

本办法自股东大会通过之日施行，由董事会负责解释及修订。