

深圳市奇信建设集团股份有限公司

股票期权激励计划实施考核管理办法

为进一步完善深圳市奇信建设集团股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）的法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动公司中高层管理人员及核心骨干员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，公司制定了《深圳市奇信建设集团股份有限公司股票期权激励计划（草案）》，拟授予激励对象股票期权。为保证股票期权激励计划的顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规以及《深圳市奇信建设集团股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司实际情况，特制订《深圳市奇信建设集团股份有限公司股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“《考核办法》”）。

一、考核目的

完善法人治理结构和薪酬体系，建立有效的激励与约束机制，激发卓越成就，兼顾公司短期目标与长期目标，促进公司核心管理层利益与公司长远利益的趋同，提高公司凝聚力，培育优秀的、职业化的企业核心管理人员，鼓励并奖励业务创新和变革精神，增强公司的竞争力，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

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象，包括公司实施本计划时在任的公司高级管理人员、部分中层管理人员以及经公司董事会认定的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的核心骨干人员。

四、考核机构及执行机构

- 1、董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作；
- 2、公司人力资源管理中心在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薪酬与考核委员会；

3、公司人力资源管理中心、财务管理中心等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责；

五、绩效考评评价指标及标准

1、公司层面业绩考核

本计划授予在2016~2019年的4个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权，每个会计年度考核一次，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。各年度绩效考核目标如表所示：

| 行权期 | 业绩考核目标 |
|--------|---|
| 第一个行权期 | 2016年度，扣除非经常性损益的净利润较2015年度增长不低于10%，营业收入较2015年度增长不低于10%。 |
| 第二个行权期 | 2017年度，扣除非经常性损益的净利润较2015年度增长不低于21%，营业收入较2015年度增长不低于21%。 |
| 第三个行权期 | 2018年度，扣除非经常性损益的净利润较2015年度增长不低于34%，营业收入较2015年度增长不低于34%。 |
| 第四个行权期 | 2019年度，扣除非经常性损益的净利润较2015年度增长不低于48%，营业收入较2015年度增长不低于48%。 |

由本次股权激励产生的期权成本将在经常性损益中列支。如公司业绩考核达不到上述条件，则激励对象相对应行权期所获授的可行权数量由公司注销。

除此之外，股票期权等待期内，各年度归属于上市公司股东的净利润及归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于授予日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。

2、个人绩效考核要求

激励对象个人考核按照《考核办法》分年进行考核，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，根据考评结果确定实际生效股票期权的比例，如下表所示：

(1) 考核结果等级分布

| 等级 | A | B | C |
|------|------|-----|----|
| 行权比例 | 100% | 70% | 0% |

(2) 考核结果应用

激励对象只有在上一年度考核中被评为“A”或者“B”，才能全额或者部分行权当期激励股份，未行权部分由公司注销。激励对象在上一年度考核中被评为“C”暨被认定为不合格，其相对应行权期所获授的期权数量作废，由公司注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象行使股票期权的前一会计年度。

2、考核次数

股票期权激励计划期间年度每年度一次。

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可行权数量。

2、绩效考核结果作为股票期权行权的依据。

八、考核程序

公司人力资源管理中心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，董事会薪酬与考核委员会应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果；

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向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正；

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，董事会办公室须保留绩效考核的所有考核记录。

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，须当事人签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档案保存，本次股权激励计划结束三年后由董事会办公室负责统一销毁。

十一、附则

本办法由公司董事会负责制订、解释及修改，自股东大会批准之日起开始实施，至本次期权激励计划结束之日止。

深圳市奇信建设集团股份有限公司董事会

2016年3月25日