

# 深圳市兴森快捷电路科技股份有限公司

## 首期股票期权激励计划考核办法

为进一步完善深圳市兴森快捷电路科技股份有限公司（以下简称“兴森科技”、“本公司”或“公司”）治理结构，健全公司激励约束机制，增强公司管理团队和业务骨干对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，实现股东、公司和激励对象利益的一致，为股东带来更高效、更持续的回报，兴森科技制定了《深圳市兴森快捷电路科技股份有限公司首期股票期权激励计划（草案）》，拟授予按照在公司任职时间、岗位任职时间及绩效考核情况确定的公司中层及以上管理人员、核心业务（技术）骨干人员 180 万份股票期权（预留 18 万份），每份股票期权拥有在计划有效期内的可行权日以行权价格和行权条件购买一股公司股票的权利。公司为保证上述股票期权激励计划经中国证监会审核无异议并经公司股东大会审议通过后能够得以顺利实施，现根据《上市公司股权激励管理办法（试行）》、《股权激励有关事项备忘录 1、2、3 号》、《公司法》、《证券法》等有关法律、法规和规范性文件，以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订本办法。

### 一、考核目的

本办法的目的是通过对公司中层及以上管理人员、核心业务（技术）骨干的业绩进行考核，进一步完善公司的薪酬体系，建立健全公司长期、有效的激励约束机制，平衡公司的短期目标与长期目标，充分调度公司核心业务（技术）骨干的主动性、积极性和创造性，提升公司凝聚力，实现股东、公司和激励对象利益的一致，促进公司持续、健康、高速的长远发展。

### 二、考核原则

考核评价定量与定性考核相结合；坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的工作业绩进行评价，实现期权奖励与本人工作业绩、能力态度紧密结合，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

公司股票期权激励计划所确定的激励对象，包括按照在公司任职时间、岗位任职时间及绩效考核情况确定的公司中层及以上管理人员、核心业务（技术）骨干以及预留股票期权的激励对象，公司首次公开发行股票并上市前已经持有公司股份的员工不在本次股权激励范围内。

### 四、考核职责权限

- （一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作
- （二）董事会薪酬与考核委员会组织考核工作小组负责具体实施考核工作
- （三）公司人力资源部、企业管理部、财务部等相关部门负责相关考核数据、资料的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责
- （四）公司董事会负责本办法的审批

### 五、考核体系

#### （一）考核依据

被考核人员所在岗位的岗位说明书、公司年度经营计划、部门年度工作计划、个人绩效承诺。

#### （二）考核方法

参照考核依据，由考核对象的主管领导、同级相关人员分别对考核对象进行考核评分。

#### （三）考核内容

考核内容	权重	综合评价得分
工作业绩	70%	工作业绩指标得分*70%+ 工作能力指标得分*20%+ 工作态度指标得分*10%
工作能力	20%	
工作态度	10%	

#### （四）具体考核指标

##### 1、工作业绩指标

参考在岗位说明书及公司相关年度考核体系中列出的、对本岗位工作有重要

意义的关键业绩指标进行考核；

激励对象在考核期内发生岗位变动的，考核指标跟随岗位变动，年终考核统计时，前后岗位按照时间为权重汇总计算绩效等级（对于调动到新岗位有过渡期，过渡期按前岗位考核指标考核）。

## 2、工作能力指标

参照在岗位说明书及公司相关年度考核体系中列出的、对完成本岗位职责所需的主要工作能力指标进行考核，包括专业能力、管理能力两类。

## 3、工作态度指标

包含工作的主动性、责任感、团队精神和纪律性。

## 4、工作创新及额外工作加分

考核期间有效果明显的工作创新或完成工作量较大的额外工作，经薪酬与考核委员会确认，获得额外加分，数值一般不超过 5 分。

## 5、重大失误和违纪减分

工作期间本人或下属发生重大差错或失误给公司造成经济损失数额较大或重大违纪行为，经薪酬与考核委员会确认，应予减分，数值一般不超过 10 分。

### （五）绩效考核期间

股票期权行权前一会计年度。

### （六）考核次数

股票期权行权期间每年一次。

## 六、考核程序

（一）每一考核年度由公司根据岗位说明书、公司年度经营计划、部门年度工作计划、个人绩效承诺，通过与被考核对象的互动，确定被考核人员当年的工作业绩指标，报董事会薪酬与考核委员会备案。

（二）公司审计部和人力资源部在每一年度结束后汇总考核数据，由考核工

作小组负责具体考核操作，形成绩效考核报告上报薪酬与考核委员会，由薪酬与考核委员会审核。

(三) 考核工作小组将考核结果反馈给各考核对象，如被考核对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起 5 个工作日内向考核工作小组提出申诉，考核工作小组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，可向薪酬与考核委员会提出建议，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果。经董事会薪酬与考核委员会将由董事会存档，并作为股权激励计划行权实施的依据。

## 七、考核结果的应用

### (一) 考核结果等级分布

绩效得分	$100 < X < 120$	$85 < X < 100$	$70 < X < 85$	$60 < X < 70$	$X < 60$
绩效等级	A+	A	B	C	D

### (二) 考核结果应用

本办法下的考核结果作为股票期权激励计划的行权依据。激励对象考核结果等级须在 B 级及以上为考核合格。

## 八、附则

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

(二) 本办法自公司董事会审议通过之日起开始实施。

深圳市兴森快捷电路科技股份有限公司

董事会

2010 年 11 月 27 日