

深圳市新国都技术股份有限公司监事会

对相关事项的意见

根据《深圳证券交易所创业板股票上市规则》、《深圳证券交易所创业板上市公司规范运作指引》、《上市公司股权激励管理办法》、《创业板信息披露业务备忘录第8号：股权激励计划》等法律、法规和规范性文件以及《深圳市新国都技术股份有限公司章程》等有关规定，作为深圳市新国都技术股份有限公司（以下简称“公司”）第四届监事会监事，经认真审阅公司提供的相关资料，现对公司相关事项的事宜发表如下意见：

一、关于《深圳市新国都技术股份有限公司2018年股票期权激励计划（草案修订稿）及摘要》的意见

1. 公司不存在《上市公司股权激励管理办法》、《创业板信息披露业务备忘录第8号：股权激励计划》等法律、法规、规章和规范性文件规定的禁止实施《深圳市新国都技术股份有限公司2018年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“2018年股权激励计划”）的情形，公司具备实施股权激励计划的主体资格。

2. 公司2018年股权激励计划所确定的激励对象不存在《上市公司股权激励管理办法》、《创业板信息披露业务备忘录第8号：股权激励计划》规定的禁止获授股权激励的情形，激励对象的资格合法、有效。

3. 《2018年股权激励计划》遵循了“公开、公平、公证”的原则，符合《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》、《创业板信息披露业务备忘录第8号：股权激励计划》等有关法律、法规、规章和规范性文件的相关规定；建立了公司股东与管理层之间的利益共享和约束机制，使经营管理者与股东形成利益共同体，有利于提高经营管理效率和公司的可持续发展能力。

4. 《2018年股权激励计划》不存在损害公司及全体股东利益的情形。

5. 公司不存在向激励对象提供贷款、贷款担保或其他财务资助的计划或安排。

6. 公司实施股权激励计划有助于公司进一步完善公司治理结构，提高公司治理能力，增强公司管理团队和核心业务（技术）人员对公司的责任感和使命感，实现公司利益、股东利益和员工利益的进一步结合，确保公司的长远发展。

本次2018年股权激励计划事宜履行了必要的审批程序，符合《深圳证券交

易所创业板股票上市规则》、《深圳证券交易所创业板上市公司规范运作指引》等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定。

监事会同意深圳市新国都技术股份有限公司2018年股票期权激励计划（草案修订稿）及摘要。

二、关于本次股票期权激励计划设定指标的科学性和合理性的意见

公司股票期权考核指标的设立符合法律法规和公司章程的基本规定。公司股票期权考核指标分为三个层次，分别为上市公司层面、嘉联支付层面和激励对象个人层面。上市公司层面以营业收入作为业绩指标，营业收入指标能够反映企业的经营情况，是企业成长性的体现。为更有效地将股东利益、公司利益与核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，给市场树立良好企业形象，经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，本计划设置的公司业绩条件为：2018-2019年的营业收入增长较2017年分别不低于10%、20%。

嘉联支付作为公司的全资子公司，其经营业绩的稳步增长有助于上市公司整体业绩的提升，经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，在需要完成上市公司层面业绩考核的基础上，公司额外设置了嘉联支付2018-2019年的净利润指标。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	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				

标准	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）。	

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权的条件。

综上，我们一致认为：公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

三、关于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（修订稿）的意见

公司股票期权考核指标分为三个层次，分别为上市公司层面、子公司嘉联层面和激励对象个人层面。通过在原激励计划设置的业绩考核指标的基础上新增“上市公司层面业绩考核要求”，使集团公司业绩与子公司业绩和个人业绩紧密结合，确保公司业绩稳定增长，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起。公司股票期权的考核指标的设立符合法律法规和公司章程的基本规定。

本次新增公司层面考核目标各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	绩效考核目标
第一个行权期	以 2017 年营业收入为基数，2018 年相对于 2017 年的营业收入增长率不低于 10%；
第二个行权期	以 2018 年营业收入为基数，2019 年相对于 2017 年的营业收入增长率不低于 20%。

公司监事会同意《关于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（修订稿）的议案》。

四、关于注销 2017 年股票期权激励计划部分已获授股票期权的意见

经认真阅读有关资料，我们认为：深圳市新国都技术股份有限公司《2017 年股票期权激励计划（草案）》原激励对象王宏杨等 25 人因个人原因离职，不

再满足股权激励条件，故公司对原激励对象王宏杨等 25 人已获授的股票期权进行注销，该事项符合《上市公司股权激励管理办法》、《创业板信息披露业务备忘录第 8 号：股权激励计划》及公司《2017 年股票期权激励计划（草案）》等中的相关规定，程序合法合规，不会对公司的财务状况和经营成果产生实质性影响，也不会影响公司管理团队的勤勉尽职。

本次注销 2017 年股票期权激励计划部分已获授股票期权事项履行了必要的审批程序，符合《深圳证券交易所创业板股票上市规则》、《深圳证券交易所创业板上市公司规范运作指引》等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定。

公司监事会同意《关于注销 2017 年股票期权激励计划部分已获授股票期权的议案》。

五、关于注销 2015 年股票期权激励计划部分已获授股票期权的意见

经认真阅读有关资料，我们认为：深圳市新国都技术股份有限公司《2015 年股票期权激励计划（草案）》原激励对象田爱权等 12 人因个人原因离职，不再满足股权激励条件，故公司对原激励对象田爱权等 12 人已获授的股票期权进行注销，该事项符合《上市公司股权激励管理办法》、《创业板信息披露业务备忘录第 8 号：股权激励计划》及公司《2015 年股票期权激励计划（草案）》等中的相关规定，程序合法合规，不会对公司的财务状况和经营成果产生实质性影响，也不会影响公司管理团队的勤勉尽职。

本次注销 2015 年股票期权激励计划部分已获授股票期权事项履行了必要的审批程序，符合《深圳证券交易所创业板股票上市规则》、《深圳证券交易所创业板上市公司规范运作指引》等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定。

公司监事会同意《关于注销 2015 年股票期权激励计划部分已获授股票期权的议案》。

（以下无正文）

（此页无正文，为深圳市新国都技术股份有限公司监事会相关事宜意见的签署页）

监事：

梅培培

钱瑜

张金燕

年 月 日