

## 恺英网络股份有限公司

### 2017 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证恺英网络股份有限公司（以下简称“公司”）2017 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）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，增强公司管理团队和业务骨干对实现公司持续、健康发展的责任感及使命感，实现股东、公司和激励对象利益一致，为股东带来更高效、更持续的回报，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，根据国家相关规定并结合公司实际情况，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 2017 年限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括公司中层管理人员、核心技术（业务）人员及董事会认为需要激励的其他人员。

#### 四、考核机构

- （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）公司人事行政部、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、绩效考评评价指标及标准

- （一）公司层面业绩考核要求

本激励计划的解除限售考核年度为 2017-2019 年三个会计年度，每个会计

年度考核一次，首次授予各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	公司2017年净利润不低于75,063.17万元。
第二个解除限售期	公司2018年净利润不低于84,854.02万元。
第三个解除限售期	公司2019年净利润不低于94,644.86万元。

若预留部分在 2017 年授予完成，则预留部分业绩考核目标与首次授予一致；若预留部分在 2018 年授予，则预留部分各期业绩考核目标如下表所示：

预留解除限售期	业绩考核目标
预留第一个解除限售期	公司2018年净利润不低于84,854.02万元。
预留第二个解除限售期	公司2019年净利润不低于94,644.86万元。

上述“净利润”指标指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销。

## （二）个人层面业绩考核要求

激励对象只有在上一年度公司达到上述公司业绩考核目标以及个人岗位绩效考核达标的前提下，才可解锁。董事会薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的业绩完成率确定其解除限售比例，个人当年实际解除限售额度=标准系数×个人当年计划解除限售额度。

激励对象的绩效评价结果划分为（S）、（A）、（B）、（C）四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的解除限售比例：

考核结果	S	A	B	C
标准系数	1.0	1.0	0.5	0

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为（S）/（A）/（B），则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为（C），则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”。

若激励对象考核达标，则激励对象可按照限制性股票激励计划规定的比例分批次解除限售，当期未解除限售部分由公司回购注销。若激励对象考核不达

标，则公司将按照限制性股票激励计划的规定，取消该激励对象当期解除限售额度，限制性股票由公司回购并注销。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象申请解除限制性股票限售的前一会计年度。

### 2、考核次数

本次限制性股票激励计划的考核年度为 2017-2019 年三个会计年度，每年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人事行政部门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。董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售资格及数量。

## 八、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，员工直接主管及人事行政部门应当在考核结束后七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，可与人事行政部门沟通解决。如无法沟通解决，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，并在 10 个工作日内进行确定最终考核结果。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

## 九、考核结果归档

1、考核结束后，人事行政部门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。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存。

## 十、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并自本次限制性股票激励计划生效后开始实施。

恺英网络股份有限公司董事会

2017 年 6 月 9 日