

北京星网宇达科技股份有限公司

2017 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证北京星网宇达科技股份有限公司（以下简称“公司”）“2017 年限制性股票激励计划”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，激励公司董事、高级管理人员、中层管理人员和核心技术（业务）人员以及在公司（含下属子公司）工作满三年且考核结果为优良的员工，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，根据国家有关规定和公司实际，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

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，包括：公司董事、高级管理人员、中层管理人员和核心技术（业务）人员以及在公司（含下属子公司）工作满三年且考核结果为优良的员工。

四、 考核机构

公司董事会办公室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。

五、 绩效考评评价指标及标准

1、 公司层面业绩考核要求

在 2017-2019 年的三个会计年度中，以 2016 年审计报告确定的 2016 年营业收入指标为基数，分年度进行业绩考核，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

首次授予的限制性股票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	以 2016 年营业收入为基数，公司 2017 年营业收入增长率不低于 20%
第二个解除限售期	以 2016 年营业收入为基数，公司 2018 年营业收入增长率不低于 50%
第三个解除限售期	以 2016 年营业收入为基数，公司 2019 年营业收入增长率不低于 100%

预留授予的限制性股票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	以 2016 年营业收入为基数，公司 2018 年营业收入增长率不低于 50%
第二个解除限售期	以 2016 年营业收入为基数，公司 2019 年营业收入增长率不低于 100%

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，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

2、 个人层面业绩考核要求

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结果进行评分，根据公司制定的年度考核等级评定标准，激励对象的考核等级分为 A、B、C、D 四档，其中 A、B 档的员工所持股票在公司业绩目标达成后 100%解除限售，C 档

员工 80%解除限售，D 档员工不得解除限售，当期未能解除限售部分由公司按授予价格回购注销，具体如下：

考评结果 (S)	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 60$	$S < 60$
评价标准	优秀 (A)	良好 (B)	合格 (C)	不合格 (D)
标准系数	1.0		0.8	0.0

个人当年实际解锁额度 = 标准系数 × 个人当年计划解锁额度。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象获授或解锁限制性股票的前一会计年度。

2、考核次数

限制性股票激励期间计划年度每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源部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。

八、考核结果管理

1、考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与董事会办公室沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

2、考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

九、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修订。

本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

北京星网宇达科技股份有限公司董事会

2017年2月20日