

二六三网络通信股份有限公司

2013 年限制性股票激励计划实施考核办法

二六三网络通信股份有限公司（以下简称“公司”或“二六三”）拟按照《二六三网络通信股份有限公司 2013 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）对公司中层管理人员、核心技术（业务）人员（以下简称“激励对象”）实施股权激励，以定向发行新股的方式向激励对象授予限制性股票。公司为保证本激励计划经中国证券监督管理委员会审核无异议并经公司股东大会批准后能够得以顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》、中国证监会《上市公司股权激励管理办法（试行）》、《股权激励有关事项 1/2/3 号备忘录》等有关法律、法规以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订本办法。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是通过对公司中级管理人员、核心技术（业务）人员进行工作绩效的全面客观评估，保证公司股权激励计划的顺利进行，同时对激励对象进行有效的保留和激励，提升公司业绩并促进公司长期战略目标的实现。

第二条 考核原则

考核评价必须坚持公开、公正、公平的原则，坚持考核指标与公司战略紧密结合的原则，坚持对激励对象进行财务指标和非财务指标相结合、短期经营成果和长期发展相结合的全面考核原则，并根据公司战略的变化修正绩效考核指标。

第三条 考核对象

董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）确定并经董事会审议通过的二六三股权激励计划的激励对象，包括公司中层管理人员、核心技术（业务）人员。

第四条 考核组织与权限

公司薪酬与考核委员会负责实施考核工作负责制定与修订本办法；

公司薪酬与考核委员会负责审核把关实施方案与考核结果，维护考核的公平与公正；

公司薪酬与考核委员会授权集团、子公司和事业部人力资源部负责具体考核工作的组织；

公司薪酬与考核委员会授权集团财务管理部、子公司和事业部财务部负责考核数据的搜集和整理，并对数据的真实性和可靠性负责。

第五条 考核内容与考核方法

公司将依据集团总部及各子公司、事业部的考核指标及标准，结合岗位性质、工作业绩、能力素质对激励对象进行考核评定。

每期考核结束后，董事会薪酬与考核委员会工作小组组织统一制作反馈表一式二份，一份董事会薪酬与考核委员会备案，另一份反馈至激励对象本人。

激励对象对考核期内考核结果有重大异议，可在获知考核结果后 7 天，向集团人力资源部提出申诉，集团人力资源部须及时调查相关情况，向薪酬与考核委员会提出处理建议，报董事会薪酬与考核委员会审核并最终处理。

根据公司制度规定，按个人年度绩效考核结果排名分为以下四等：

优秀：出色的、持续超过岗位要求；

良好：称职、达到超过岗位要求；

合格：基本适合岗位要求，仍需努力；

不合格：未能达到岗位要求。

在绩效考核期间激励对象出现违法违规、内部重大违纪、重大工作失职、重大客户投诉、以及其他严重损害公司声誉、经济利益、企业公众形象的事项，相关激励对象的当年考核结果将一次被定为“不合格”。

第六条 考核结果的应用

考核结果作为公司本次激励计划的解禁依据。考核结果为“合格”及以上的激励对象且符合其他解锁条件的，可以按照股权激励计划的相关规定申请解锁，考核结果为“不合格”的，不能进行解锁。

第七条 附则

本办法由董事会薪酬与考核委员会负责解释，本办法自公司股东大会审议通过之日起开始实施。

二六三网络通信股份有限公司董事会

2013年11月22日