

南京音飞储存设备股份有限公司

股权激励计划考核管理办法

鉴于拟授予公司董事（不含独立董事）、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干人员以及公司董事会认为需要进行激励的其他员工（以下简称“激励对象”）限制性股票，公司为保证股权激励计划真正起到激励和约束作用，并经公司股东大会批准后能够得以顺利实施，现根据有关法律、法规，结合公司实际情况，制定本办法。

一、考核目的

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，激励公司高级管理人员和核心骨干人员诚信勤勉地开展工作，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。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和激励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，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象，董事（不含独立董事）、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干人员以及公司董事会认为需要进行激励的其他员工，具体考核名单见下表：

姓名	职务
威海平	董事、财务总监
徐秦烨	董事会秘书
中层管理人员、核心技术（业务）骨干人员（共计 34 人）	

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导与组织考核工作，并对激励对象进行考评。

五、绩效考评评价指标与标准

（一）公司层面业绩考核

业绩指标的选取与考核分数

财务业绩考核的指标为净利润增长率。

本激励计划授予的限制性股票分三期解锁，解锁考核年度为 2016 年、2017 年，2018

年；预留的限制性股票分两期解锁，解锁考核年度为 2017 年、2018 年。公司将对激励对象分年度进行绩效考核，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锁条件之一。具体如下：

解锁期	财务业绩指标
首次授予限制性股票的第一个解锁期	2016 年的净利润较 2015 年公司净利润增长率不低于 10%
首次授予限制性股票的第二个解锁期 /预留限制性股票的第一个解锁期	2017 年的净利润较 2015 年公司净利润增长率不低于 20%
首次授予限制性股票的第三个解锁期 /预留限制性股票的第二个解锁期	2018 年的净利润较 2015 年公司净利润增长率不低于 30%

预留部分各年度绩效考核目标如下表所示：

第一个解锁期	2017 年的净利润较 2015 年公司净利润增长率不低于 20%
第二个解锁期	2018 年的净利润较 2015 年公司净利润增长率不低于 30%

以上“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润。因实施本计划产生的股权激励成本应当计入公司相关成本费用，并在经常性损益中列支。若公司业绩考核达不到上述条件，则激励对象对应解锁期所获授的限制性股票由公司回购后注销。

除此之外，限制性股票锁定期内，各年度归属于上市公司股东的净利润及归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润均不得低于授予日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。

在解锁日，公司为满足解锁条件的激励对象办理解锁事宜，若第一个和第二个解锁期内公司业绩条件未达到业绩考核目标条件的，这部分标的股票可以递延到下一年，在下一年达到业绩考核目标条件时解锁。若下一年仍未达到解锁条件，该部分股票不得解锁，该部分股票将由公司回购注销。第三个解锁期内，如公司业绩考核达不到业绩考核目标条件时，该部分股票将由公司回购注销。

预留的限制性股票，若第一期解锁期内未达到公司业绩条件目标时，该部分标的股票可以递延到下一年，在下一年达到业绩考核目标条件时解锁。若下一年仍未达到公司业绩条件

目标时,该部分股票不得解锁,由公司回购注销。第二个解锁期内未达公司业绩条件目标时,该部分标的股票不得解锁,由公司回购后注销。由本次限制性股票激励产生的激励成本将在经常性损益中列支。若解锁条件未达成,则公司按照本计划回购限制性股票并注销。

(二) 个人层面业绩考核要求

根据公司制定的考核办法,目前对个人绩效考核结果共有 A、B、C、D 四档,对应的考核结果如下:

等级	A	B	C	D
	优秀	良好	合格	不合格
分数段	90分(含)以上	80分(含)-90分	70分(含)-80分	70分以下
解锁系数	1.0	0.8	0.6	0

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,综合分数的计算公式=上级评价*10%+kpi*30%+高管对核心价值观符合性评价*60%,并依照激励对象的综合考评得分所在的区间确定其解锁比例,个人当年实际可解锁数量=解锁系数 X 个人当年计划解锁额度。

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 A/B/C 档,则上一年度激励对象个人绩效考核“合格”,激励对象可按照首期股权激励计划规定的比例分批次解锁。

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 D 档,则上一年度激励对象个人绩效为“不合格”,公司将按照首期股权激励计划的规定,取消该激励对象当期解锁额度,取消解锁额度的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、解锁

1、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锁资格及数量。

2、绩效考核结果作为限制性股票解锁的依据。

八、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。

九、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，薪酬与考核委员会应当在考核结束后五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，并根据复核结果对考核结果进行修正；

3、考核结果作为限制性股票解锁的依据。

十、考核结果归档

1、考核结束后，证券部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，该计划结束三年后由证券部负责统一销毁。

十一、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之日起开始实施。

南京音飞储存设备股份有限公司

董事会

2016年5月25日