

南京全信传输科技股份有限公司

2016 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

（2016 年 9 月）

南京全信传输科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司经营机制，建立和完善公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员、基层骨干人员激励约束机制，充分调动其积极性，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，促进公司持续、稳健、快速的发展，保证公司战略的顺利实施；同时有助于吸引和保留优秀的管理人才和业务骨干，建立公司的人力资源优势，进一步激发公司创新活力，为公司的持续快速发展注入新的动力，公司拟实施 2016 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法》、《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2014 年修订）》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，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，保证公司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，从而提高公司整体业绩，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、核心技术（业务）人员和基层骨干人员。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部门负责具体实施对激励对象的考核。人力资源部门对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源部门、财务部、证券部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

公司本次股权激励计划授予的限制性股票的考核年度为 2016-2018 年三个会计年度，在锁定期内分年度进行绩效考核，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
限制性股票第一个解除限售期	以 2015 年净利润为基数，2016 年相对于 2015 年的净利润增长率不低于 20%；2016 年加权平均净资产收益率不低于 10%。
限制性股票第二个解除限售期	以 2015 年净利润为基数，2017 年相对于 2015 年的净利润增长率不低于 30%；2017 年加权平均净资产收益率不低于 10%。
限制性股票第三个解除限售期	以 2015 年净利润为基数，2018 年相对于 2015 年的净利润增长率不低于 40%；2018 年加权平均净资产收益率不低于 10%。

（二）个人层面业绩考核要求

公司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，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其解除限售比例。原则上绩效评价结果划分为（A）、（B）和（C）三个档次。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为（A）/（B），则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”，激励对象可按照本计划规定的比例分批次解除限售；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”，该激励对象限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销。

六、考核结果的运用

（一）若公司未满足某一年度公司层面业绩考核目标，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）若各年度公司层面业绩考核达标，且激励对象个人绩效考核“达标”的，激励对象可按照本计划规定的比例分批次解除限售；若激励对象个人绩效考核“不达标”，该激励对象限制性股票均不得解除限售。激励对象考核当年不能

解除限售的限制性股票，由公司回购注销。

七、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象申请解锁限制性股票的前一会计年度。

（二）考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2016-2018 年三个会计年度，每年考核一次。

八、考核程序

公司人力资源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。

九、考核结果管理

（一）考核结果反馈

被考核对象有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会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。

（二）考核结果申诉与修正

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部门沟通解决。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。

（三）考核记录归档

考核结束后，证券部需保留绩效考核所有考核记录并作为保密资料进行归档。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）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。

南京全信传输科技股份有限公司董事会

二〇一六年九月六日