



航天信息股份有限公司
2016 年第四次临时股东大会会议资料

二〇一六年十二月



股东大会会议须知	1
股东大会会议议程	2
关于公司 2016 年限制性股票激励计划（草案）及其摘要的议案	4
关于公司 2016 年限制性股票激励计划激励名单的议案	36
关于公司 2016 年限制性股票激励计划实施考核管理办法的议案	51
关于提请股东大会授权董事会办理公司限制性股票激励计划相关事宜的议案	53
关于选举张邵军先生为公司监事的议案	56
股东大会会议规则	57

航天信息股份有限公司

2016 年第四次临时股东大会会议须知

根据航天信息股份有限公司《股东大会议事规则》有关规定，为维护投资者的合法权益，确保公司本次股东大会的顺利召开，特制定大会须知如下，望出席股东大会的全体人员遵守：

一、本次股东大会设秘书处，具体负责大会有关程序方面的事宜。

二、股东大会期间，全体出席人员应以维护股东的合法权益，确保大会正常秩序和议事效率为原则，认真履行法定职责。

三、出席本次股东大会的股东、股东代表或其他委托代理人（以下简称“股东”）依法享有发言权、咨询权、表决权等各项权利。股东要求发言或就有关问题提出咨询时，应遵守《股东大会会议规则》的有关规定。

四、本次股东大会共有 5 项议案，采取非累积投票制投票。

航天信息股份有限公司

股东大会秘书处

二〇一六年十二月十九日

航天信息股份有限公司

2016 年第四次临时股东大会会议议程

现场会议时间：2016 年 12 月 19 日 下午 14 时 00 分

现场会议地点：航天信息园 多功能厅

网络投票时间：2016 年 12 月 19 日

采用上海证券交易所网络投票系统，通过交易系统投票平台的投票时间为股东大会召开当日的交易时间段，即 9:15-9:25, 9:30-11:30, 13:00-15:00；通过互联网投票平台的投票时间为股东大会召开当日的 9:15-15:00。

- | 序号 | 会议内容 |
|----|-------------------------------------|
| 一、 | 宣布公司 2016 年第四次临时股东大会开幕 |
| 二、 | 宣布参加现场会议人数和股份数，介绍会议议程和监计票代表 |
| 三、 | 审议如下议案 |
| 1、 | 审议关于公司 2016 年限制性股票激励计划（草案）及其摘要的议案 |
| 2、 | 审议关于公司 2016 年限制性股票激励计划激励名单的议案 |
| 3、 | 审议关于公司 2016 年限制性股票激励计划实施考核管理办法的议案 |
| 4、 | 审议关于提请股东大会授权董事会办理公司限制性股票激励计划相关事宜的议案 |

5、 审议关于选举张邵军先生为公司监事的议案

四、 股东提问

五、 股东对议案进行投票表决

六、 计票人、监票人统计并宣布表决结果

七、 宣读股东大会决议

八、 股东大会见证律师宣读法律意见书

九、 会议闭幕

关于公司 2016 年限制性股票激励计划（草案） 及其摘要的议案

各位股东、股东代表：

根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励办法》、《中央企业上市公司实施股权激励工作指引》等法律、法规和规范性文件的有关规定，公司根据“十三五”战略规划，结合自身发展的实际情况，编制了公司《2016 年限制性股票激励计划（草案）》，并制作摘要文件，详细内容见附件资料。

现提交股东大会审议。

附件：《航天信息股份有限公司 2016 年限制性股票激励计划（草案）》；

二〇一六年十二月十九日

附件：

航天信息股份有限公司
2016 年限制性股票激励计划
(草案修订稿)

二零一六年十二月

声 明

本公司全体董事、监事保证本激励计划不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

特别提示

1. 本激励计划依据《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》、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》（国资发分配[2006]175号）、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》（国资发分配[2008]171号文）及其他有关法律、法规、规章、规范性文件和航天信息股份有限公司（以下简称“公司”或“航天信息”）《公司章程》制订。

2. 本计划拟向激励对象授予的限制性股票数量不超过1700万股，占公司总股本的0.912%。

3. 本计划限制性股票来源为公司向激励对象定向发行的航天信息A股普通股，限制性股票的授予价格为13.47元/股。

4. 本计划限制性股票激励计划的激励对象不超过561人，包括：公司董事、高级管理人员以及经公司董事会认定的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的核心管理、业务及技术骨干。

5. 在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股等事宜，限制性股票的数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。公司进行现金分红时，激励对象就其获授的且未解锁的限制性股

票应取得的现金分红由公司代为收取，待该部分限制性股票解锁时返还激励对象；若该部分限制性股票未能解锁，公司在按照本计划的规定回购该部分限制性股票时应扣除代为收取的该部分现金分红，并做相应会计处理。

6. 本计划的有效期限自限制性股票授予之日起计算为5年。

7. 本计划自限制性股票授予后即行锁定。本计划中限制性股票授予后2年为锁定期，锁定期结束后3年为解锁期。锁定期内，激励对象根据激励计划持有的限制性股票将被锁定且不得以任何形式转让。

8. 本计划授予限制性股票的业绩条件为：2015年净资产收益率不低于12%，且不低于对标企业50分位值水平；相对于2014年，2015年度营业收入增长率不低于12%，且不低于对标企业50分位值水平；2015年EVA（经济增加值）指标完成情况达到集团公司下达的考核目标，且 ΔEVA 大于0。

9. 本计划获授的限制性股票解锁的业绩条件为：

解锁期内，授予限制性股票解锁条件需满足以下业绩考核目标，具体业绩考核指标设置如下表：

解锁期	业绩考核目标
第一个解锁期	以 2013 年-2015 年营业收入平均值为基数，2017 年营业收入复合增长率不低于 20%，且不低于公司近三年平均水平、公司上一年度实际水平以及对标企业 75 分位值水平； 2017 年度净资产收益率不低于 12.75%，且不低于对标企业 75 分位值水平； 2017 年度经济增加值指标完成情况达到集团公司下达的考核目标，且ΔEVA大于 0。
第二个解锁期	以 2013 年-2015 年营业收入平均值为基数，2018 年营业收入复合增长率不低于 20%，且不低于公司近三年平均水平、公司上一年度实际水平以及对标企业 75 分位值水平； 2018 年度净资产收益率不低于 13%，且不低于对标企业 75 分位值水平；

	2018 年度经济增加值指标完成情况达到集团公司下达的考核目标，且 ΔEVA 大于 0。
第三个解锁期	以 2013 年-2015 年营业收入平均值为基数，2019 年营业收入复合增长率不低于 20%，且不低于公司近三年平均水平、公司上一年度实际水平以及对标企业 75 分位值水平； 2019 年度净资产收益率不低于 13.25%，且不低于对标企业 75 分位值水平； 2019 年度经济增加值指标完成情况达到集团公司下达的考核目标，且 ΔEVA 大于 0。

注：

(1) “净资产收益率”指归属于上市公司股东扣除非经常性损益的加权平均净资产收益率；

(2) 在年度考核过程中对标企业样本若出现主营业务发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值，则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本。

10、激励对象认购限制性股票的资金由个人自筹，公司不得为激励对象依本期激励计划获取限制性股票提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

11、本激励计划应遵守《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》的相关规定以及公司股东大会审议通过后方可实施。公司股东大会在对股权激励计划进行投票表决时，须在提供现场投票方式的同时，提供网络投票方式。独立董事就股东大会审议股权激励计划将向所有股东征集委托投票权。

12、自公司股东大会审议通过本计划且授予条件成就之日起 60 日内，公司将按相关规定召开董事会对首次授予部分激励对象进行授予，并完成登记、公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，终止实施本计划，未授予的限制性股票失效。

13、公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，未行使权益应当统一回购注

销，已经行使权益的，所有激励对象应当返还已获授权益。

14、本计划实施后，将不会导致股权分布不符合上市条件要求。

目 录

声 明	6
特别提示	6
释 义	11
一、实施限制性股票激励计划的目的.....	12
二、激励对象的确定依据和范围.....	12
三、限制性股票激励计划的股票来源和股票数量.....	14
四、激励对象获授的限制性股票分配情况.....	15
五、限制性股票激励计划的有效期、授予日、锁定期和解锁期	16
六、限制性股票的授予价格.....	17
七、限制性股票的获授条件和解锁条件.....	18
八、限制性股票不可转让及禁售规定.....	22
九、限制性股票的调整方法和程序.....	23
十、公司与激励对象的权利和义务.....	25
十一、公司及激励对象发生异动的处理.....	26
十二、本计划限制性股票会计处理.....	28
十三、实施程序	30
十四、限制性股票回购注销原则.....	31
十五、本计划的管理、修订和终止.....	33
十六、信息披露	34
十七、公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制.....	35
十八、附则	35

释 义

除非另有说明，以下简称在本文中作如下释义：

上市公司、公司、航天信息	指	航天信息股份有限公司
股权激励计划、激励计划、本计划	指	航天信息股份有限公司股权激励计划
标的股票	指	公司依照激励计划授予激励对象的航天信息普通股股票，激励对象只有在公司业绩目标和个人绩效考核结果符合计划规定条件时，才可以出售限制性股票并获益
激励对象	指	按照激励计划的规定，有资格获授一定数量限制性股票的公司董事、高级管理人员以及经公司董事会认定的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的核心管理、业务及技术骨干
授予日	指	公司授予激励对象限制性股票的日期，授予日必须为交易日，由公司董事会根据相关规定确定
授予价格	指	航天信息授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买本公司一定数量 A 股股票的权利
有效期	指	从公司授予激励对象限制性股票之日起至所有限制性股票解锁/回购注销结束为止的期间，本计划有效期为 5 年
锁定期	指	激励对象根据本计划获授的限制性股票被禁止转让的期限
解锁日	指	本计划规定的解锁条件成就后，激励对象持有的限制性股票解除锁定之日
解锁条件	指	根据本计划，激励对象所获股权解锁所必需满足的条件
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《试行办法》	指	《国有控股上市公司(境内)实施股权激励试行办法》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《公司章程》	指	《航天信息股份有限公司章程》
《考核办法》	指	《航天信息股份有限公司股权激励对象绩效考核管理办法》
国务院国资委	指	国务院国有资产监督管理委员会
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	上海证券交易所
元	指	人民币元

注：本计划中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

一、实施限制性股票激励计划的目的

（一）进一步完善公司治理结构，建立并不断完善股东、经营层和执行层利益均衡机制；

（二）建立股东、公司与员工之间的利益共享与约束机制，为股东带来持续的回报；

（三）充分调动核心员工的积极性，支持公司战略实现和长期稳健发展；

（四）吸引、保留和激励优秀管理者、核心业务骨干、核心技术骨干员工，倡导公司与员工共同持续发展的理念，确保公司长期稳定发展。

二、激励对象的确定依据和范围

（一）激励对象的确定依据

1. 激励对象确定的法律依据

本计划激励对象根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》（国资发分配【2008】171号）、《控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》（国资发分配【2006】175号）及其他有关法律、行政法规和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况确定。

2. 激励对象确定的职务依据

激励对象原则上限于公司董事、高级管理人员、对公司整体业绩和持续发展有直接影响的核心管理、业务及技术骨干，不包括独立董事和监事。

3. 激励对象确定的考核依据

激励对象必须经《航天信息股份有限公司股权激励对象绩效考核管理办法》考核，考核结果在基本称职以上。

（二）激励对象的确定原则

1. 激励对象原则上限于公司董事、高级管理人员、对公司整体业绩和持续发展有直接影响的核心管理、业务及技术骨干；

2. 公司独立董事、监事、以及由公司控股公司以外的人员担任的外部董事，不得参与本计划；单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女，不得成为激励对象；

3. 公司控股股东的企业负责人在公司担任除监事以外职务的，可以参加公司股权激励计划，但不能参与公司控股股东控制的其他上市公司的股权激励计划；

4. 证监会规定的不得成为激励对象的人员，不得参与本计划；

5. 有下列情形之一的，不得作为本计划的激励对象：

1) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

2) 最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

3) 最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

4) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

6) 中国证监会认定的其他情形。

如在本计划实施过程中，激励对象出现以上任何不得参与本计划的情形，公司将按本计划的规定回购已经授予该激励对象但尚未解锁的限制性股票，并终止其参与本计划。

（三）激励对象的范围

本计划的激励对象包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员以及董事会认为需要激励的其他核心骨干人员共计 561 人，但不包括监事、独立董事以及由公司控股股东以外的人员担任的外部董事。

以上被激励对象中，高级管理人员必须经公司董事会聘任，公司认为应当激励的核心技术（管理）人员须与公司或下属子公司签署劳动合同。所有的激励对象必须在限制性股票激励计划的考核期内任职。

所有参加本激励计划的激励对象不能同时参加其他任何上市公司股权激励计划，已经参加其他任何上市公司激励计划者，不得同时参加本激励计划。同时，如在本计划实施过程中出现相关法律法规及本计划规定不能成为激励对象的情形，其将放弃参与本计划的权利，并不获得任何补偿。

（四）激励对象的核实

1. 在公司召开股东大会前，公司应在内部公示激励对象的姓名和职务，且公示期不少于 10 天。

2. 由公司对内幕信息知情人在股权激励计划草案公告前 6 个月内买卖公司股票及其衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖公司股票的，不得成为激励对象，法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，不得成为激励对象。

3. 监事会应当对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在股东大会审议本计划前 5 日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。

三、限制性股票激励计划的股票来源和股票数量

（一）激励计划的股票来源

本激励计划采用限制性股票作为激励工具，标的股票来源为航天信息向激励对象定向发行航天信息人民币 A 股普通股股票。本限制性股票激励计划实施后激励对象缴纳的认购款项，用于补充公司的流动资金。

（二）限制性股票激励计划的股票数量

本激励计划拟授予的标的股票数量为 1700 万股，标的股票占本期激励计划签署时航天信息股本总额的比例为 0.912%。依据本计划授予的限制性股票所涉及的标的股票总量（不包括已经回购限制性股票）及公司其他有效的股权激励计划（如有）累计涉及的公司标的股票总量，不超过公司股本总额的 1%。

本限制性股票激励计划获批准后，在满足授予条件的情形下，按一定分配标准授予给激励对象。非经股东大会特别批准，任何一名激励对象通过本计划及公司其他有效的股权激励计划（如有）累计获得的股票总量，不超过公司股本总额的 1%。股本总额是指股东大会批准最近一次股权激励计划时公司已发行的股本总额。

激励对象获授的限制性股票预期收益原则上控制在激励对象授予时薪酬总水平（含预期收益）的 30%以内。

四、激励对象获授的限制性股票分配情况

序号	姓名	职务	授予股票(万份)	占授予总量比例	占总股本比例
1	时昉	董事长、党委书记	9.50	0.56%	0.0051%
2	於亮	副董事长、总经理、党委副书记	9.50	0.56%	0.0051%
3	李秀芬	纪委书记	7.13	0.42%	0.0039%
4	王毓敏	副总经理	7.50	0.44%	0.0041%
5	张凤强	财务总监	7.50	0.44%	0.0041%
6	韦红文	副总经理兼总工程师	7.50	0.44%	0.0041%
7	崔文浩	副总经理	7.50	0.44%	0.0041%
8	陈仕俗	副总经理兼董事会秘书	7.50	0.44%	0.0041%
9	陈荣兴	副总经理	7.50	0.44%	0.0041%
10	罗霄	党委副书记	7.13	0.42%	0.0039%
11	马振洲	副总经理	7.13	0.42%	0.0039%
其他核心员工（550 人）			1614.63	94.98%	0.8748%
合计共561人			1700	100.00%	0.912%

注：

1. 本激励计划有效期内，激励对象股权激励收益占本期权益授予时本人薪

酬总水平的最高比重不超过 40%。

2. 本计划激励对象未同时参与两个或两个以上上市公司股权激励计划，激励对象中没有持有公司 5%以上股权的主要股东或实际控制人及其配偶、直系近亲属。

3. 所有参与本激励计划的激励对象获授的个人权益总额未超过目前公司总股本的 1%。

五、限制性股票激励计划的有效期、授予日、锁定期和解锁期

（一）限制性股票激励计划的有效期

限制性股票激励计划的有效期为自限制性股票激励计划股票授予日起的五年时间。

（二）限制性股票激励计划的授予日

本激励计划授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过、授予条件成就后，由董事会按本激励计划规定确定。

本激励计划经股东大会审议通过后，在授予条件成就后 60 日内授出权益并完成公告、登记。根据《管理办法》规定上市公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内。授予日必须为交易日，且不得为下列期间：

1. 定期报告公布前 30 日至公告后 2 个交易日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前 30 日起算。

2. 年度、半年度业绩预告或业绩快报披露前 10 日内。

3. 重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后 2 个交易日。

4. 其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后 2 个交易日。

5. 证券交易所规定的其他期间。

（三）限制性股票激励计划的锁定期和解锁期

限制性股票激励计划的锁定期为两年，从限制性股票的授予日起计算。

限制性股票授予后满 24 个月起为本计划的解锁期，在解锁期内，若达到本计划规定的解锁条件，激励对象获授的限制性股票分三次解锁，解锁安排如表所示：

解锁安排	解锁时间	可解锁数量占限制性股票数量比例
第一次解锁	自授予日起24个月后的首个交易日起至授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二次解锁	自授予日起36个月后的首个交易日起至授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三次解锁	自授予日起48个月后的首个交易日起至授予日起60个月内的最后一个交易日当日止	30%

在锁定期内限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务；激励对象因获授限制性股票而取得的现金股利由公司代管，作为应付股利在解锁时向激励对象支付；激励对象因获授的限制性股票而取得的股票股利同时锁定，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股票股利的解锁期与限制性股票相同。

公司进行现金分红时，激励对象就其获授的限制性股票应取得的现金分红在代扣代缴个人所得税后由公司代为收取，待该部分限制性股票解锁时返还激励对象；若该部分限制性股票未能解锁，公司在按照本计划的规定回购该部分限制性股票时应扣除代为收取的该部分现金分红，并做相应会计处理。

六、限制性股票的授予价格

（一）授予价格的确定方法

本计划限制性股票授予价格不得低于股票票面金额，且原则上不得低于下列价格较高者：

1. 本计划草案公告前1个交易日公司股票交易均价（前1个交易日股票交易总额/前1个交易日股票交易总量）的60%，即13.41元/股；
2. 本激励计划草案公告前1个交易日公司股票交易收盘价的

60%，即13.47元/股；

3. 本激励计划草案公告前20个交易日公司股票交易均价的60%，即13.42元/股。

4. 本激励计划草案公告前30个交易日公司股票平均收盘价的60%，即13.41元/股。

（二）授予价格

根据本计划授予价格的确定方法，本计划限制性股票的授予价格为 13.47 元/股。

本计划中激励对象获授限制性股票所需资金以自筹方式解决，本公司承诺不为激励对象依据本计划获得的有关权益提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

七、限制性股票的获授条件和解锁条件

（一）限制性股票的获授条件

激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授限制性股票：

1. 航天信息未发生以下任一情形：

1) 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

2) 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告；

3) 上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

4) 法律法规规定不得实行股权激励的；

5) 中国证监会认定的其他情形。

2. 公司达到以下业绩条件：

2015 年净资产收益率不低于 12%，且不低于对标企业 50 分位值水平；相对于 2014 年，2015 年度营业收入增长率不低于 12%，且不

低于对标企业 50 分位值水平；2015 年 EVA（经济增加值）指标完成情况达到集团公司下达的考核目标，且 ΔEVA 大于 0。

3. 激励对象未发生以下任一情形：

- 1) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- 2) 最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；
- 3) 最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；
- 4) 具有《中华人民共和国公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的。
- 5) 具有法律法规禁止参与股权激励计划的其他情形。
- 6) 根据《航天信息股份有限公司惩戒管理规定》，受到高级以上惩戒的。
- 7) 不执行公司统一安排的人才调配、交流政策的。

（二）限制性股票的解锁条件

公司和激励对象需满足以下条件时，方可依据本计划对授予的限制性股票进行解锁：

1. 航天信息未发生以下任一情形

- 1) 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；
- 2) 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告；
- 3) 上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；
- 4) 法律法规规定不得实行股权激励的；
- 5) 中国证监会认定的其他情形。

2. 激励对象未发生以下任一情形

- 1) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选;
- 2) 最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选;
- 3) 最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施;
- 4) 具有《中华人民共和国公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的。
- 5) 具有法律法规禁止参与股权激励计划的其他情形。
- 6) 根据《航天信息股份有限公司股权激励对象绩效考核管理办法》规定, 激励对象上一年度绩效考核结果为不称职的。
- 7) 根据《航天信息股份有限公司惩戒管理规定》, 受到高级以上惩戒的。
- 8) 不执行公司统一安排的人才调配、交流政策的。

3. 公司业绩考核要求

解锁期内, 各年度业绩均不低于公司上一会计年度实际业绩水平、前三个会计年度平均水平及同行业对标企业 75 分位值水平, 授予的限制性股票的各年度考核目标如下表所示:

解锁期	业绩考核目标
第一个解锁期	以 2013 年-2015 年营业收入平均值为基数, 2017 年营业收入复合增长率不低于 20%, 且不低于公司近三年平均水平、公司上一年度实际水平以及对标企业 75 分位值水平; 2017 年度净资产收益率不低于 12.75%, 且不低于对标企业 75 分位值水平; 2017 年度经济增加值指标完成情况达到集团公司下达的考核目标, 且 ΔEVA 大于 0。
第二个解锁期	以 2013 年-2015 年营业收入平均值为基数, 2018 年营业收入复合增长率不低于 20%, 且不低于公司近三年平均水平、公司

	上一年度实际水平以及对标企业 75 分位值水平； 2018 年度净资产收益率不低于 13%，且不低于对标企业 75 分位值水平； 2018 年度经济增加值指标完成情况达到集团公司下达的考核目标，且 ΔEVA 大于 0。
第三个解锁期	以 2013 年-2015 年营业收入平均值为基数，2019 年营业收入复合增长率不低于 20%，且不低于公司近三年平均水平、公司上一年度实际水平以及对标企业 75 分位值水平； 2019 年度净资产收益率不低于 13.25%，且不低于对标企业 75 分位值水平； 2019 年度经济增加值指标完成情况达到集团公司下达的考核目标，且 ΔEVA 大于 0。

注：

- 1) “净资产收益率”指归属于上市公司股东扣除非经常性损益的加权平均净资产收益率；
- 2) 在年度考核过程中对标企业样本若出现主营业务发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值，则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本。

4. 激励对象个人层面考核

根据公司制定的《限制性股票激励计划实施考核管理办法》，激励对象只有在上一年度绩效考核满足条件的前提下，才能部分或全额解锁当期限制性股票，具体解锁比例依据激励对象个人绩效考核结果确定。

考核得分	≥ 105	[90, 105)	[80, 90)	< 80
考核等级	优秀	良好	基本称职	不称职
解锁比例	100%	100%	80%	0

个人当年实际解除限售额度 = 个人当年计划解除限售额度 $\times$ 解锁比例

如公司董事、高级管理人员对考核结果有异议，可在考核结果反

馈之日起五个工作日内向董事会、薪酬与考核委员会提出申诉，董事会、薪酬与考核委员会在接到申诉之日起十个工作日内，对申诉者的申诉请求予以答复。除公司董事、高级管理人员以外的其他被考核者，如对考核结果或等级有异议，可在考核结果反馈之日起五个工作日内向人力资源部提出申诉，在接到申诉之日起十个工作日内，人力资源部可根据实际情况对其考核结果进行复核，报公司党政联席会、薪酬与考核委员会确定最终考核结果后答复。考核结果反馈超过五个工作日未向人力资源部申诉的，视作本人认可考核结果。

（三）限制性股票的解锁处理

当期解除限售的条件未成就的，限制性股票不得解除限售或递延至下期解除限售，上市公司应当回购尚未解除限售的限制性股票，并按照《公司法》的规定进行处理。

八、限制性股票不可转让及禁售规定

（一）限制性股票不可转让规定

限制性股票属于激励对象本人，在未解锁前不可出售、转让，不可用于担保、质押或抵偿债务。若限制性股票激励对象违反本条前款规定，公司有权回购其尚未解锁的所有限制性股票。

（二）限制性股票转让限制具体规定

本计划的限售规定按照《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

1. 激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的 25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。在申报离任六个月后的十二月内通过证券交易所挂牌交易出售本公司股票数量占其所持有本公司股票总数的比例不得超过 50%。

2. 激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的本公司股

票在买入后 6 个月内卖出，或者在卖出后 6 个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益。

3. 授予董事、高级管理人员的限制性股票中不低于 20% 的部分锁定至任期期满或经济责任审计结果合格后解锁。

4. 在本计划有效期内，如果《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

九、限制性股票的调整方法和程序

（一）限制性股票数量的调整方法

本计划有效期内，限制性股票解锁前本公司发生资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股等事项，应对限制性股票数量进行相应调整。调整方法如下：

1. 资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细

$$Q = Q_0 \times (1 + n)$$

其中：Q₀ 为调整前的限制性股票数量；n 为每股的资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）；Q 为调整后的限制性股票数量。

2. 缩股

$$Q = Q_0 \times n$$

其中：Q₀ 为调整前的限制性股票数量；n 为缩股比例（即每股股票缩为 n 股股票）；Q 为调整后的限制性股票数量。

3. 配股

$$Q = Q_0 \times P_1 \times (1 + n) / (P_1 + P_2 \times n)$$

其中：Q₀ 为调整前的限制性股票数量；P₁ 为股权登记日当日收盘价；P₂ 为配股价格；n 为配股的比率（即配股的股数与配股前公司

总股本的比); Q 为调整后的限制性股票数量。

(二) 限制性股票价格调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票的股份登记期间, 公司有资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股、派息等事项, 应对授予价格进行相应的调整。调整方法如下:

1. 资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细

$$P = P_0 \div (1 + n)$$

2. 缩股 $P = P_0 \div n$

其中: P_0 为调整前的授予价格; n 为每股的资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率或缩股比例; P 为调整后的授予价格。

3. 配股

$$P = P_0 \times [P_1 + P_2 \times n] / [(1+n) \times P_1]$$

其中: P_0 为调整前的授予价格; P_1 为股权登记日收盘价; P_2 为配股价格, n 为配股比率 (即配股的股数与配股前公司总股本的比); P 为调整后的授予价格。

4. 派息

$$P = P_0 - V$$

其中: P_0 为调整前的授予价格; V 为每股的派息额; P 为调整后的授予价格

5. 增发

公司在发生增发新股的情况下, 限制性股票的数量和授予价格不做调整。

(三) 限制性股票数量、价格调整的程序

公司股东大会授权公司董事会, 当出现前述情况时由公司董事会决定调整授予价格、限制性股票数量。律师应当就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和限制性股票计划的规定向公司董事会出

具专业意见。

十、公司与激励对象的权利和义务

（一）公司的权利和义务

1. 若激励对象不能胜任所聘工作岗位或者考核不合格，经公司董事会薪酬与考核委员会批准并报公司董事会审议通过后，有权回购激励对象尚未解锁的限制性股票；

2. 若激励对象违反《公司法》、《公司章程》等所规定的忠实义务，或因触犯法律、违反职业道德、泄漏公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉，未解锁的限制性股票将由公司回购，情节严重的，董事会有权追回其已解锁获得的全部或部分收益；

3. 公司根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应交纳的个人所得税及其它相关税费；

4. 公司不得为激励对象依限制性股票计划获取有关限制性股票或解锁提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保；

5. 公司应当根据限制性股票计划及证监会、证券交易所、登记结算公司等有关规定，积极配合满足解锁条件的激励对象按规定解锁。但若因证监会、证券交易所、登记结算公司的原因造成激励对象未能按自身意愿解锁并给激励对象造成损失的，公司不承担责任；

6. 法律、法规规定的其他相关权利义务。

（二）激励对象的权利和义务

1. 激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献；

2. 激励对象保证按照本计划的规定解锁的资金来源为激励对象自筹合法资金；

3. 激励对象有权且应当按照本计划的规定解锁，并遵守本计划规定的相关义务；

4. 激励对象获授的限制性股票不得转让或用于担保或偿还债务；
5. 激励对象因参与本计划获得的收益应按国家税收法规缴纳个人所得税及其它相关税费；
6. 法律、法规规定的其他相关权利义务。

十一、公司及激励对象发生异动的处理

（一）公司出现下列情形之一时，本计划即行终止

1. 公司控制权发生变更；
2. 公司出现合并、分立等情形；
3. 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；
4. 最近一年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；
5. 中国证监会认定的其他情形。

当公司出现终止计划的上述情形时，激励对象已获授但尚未解锁的限制性股票不得解锁，并由公司回购注销。

（二）激励对象个人情况发生变化

1. 职务变更

（1）激励对象发生职务变更，但仍在本激励计划范围内的，其获授的限制性股票仍然按照本计划规定的程序进行授予、锁定和解锁。

（2）激励对象因个人绩效考核不合格、不能胜任原有岗位发生职务下降而不属于本激励计划范围内，则已解锁股票在 3 个月内出售，未解锁股票作废，由公司对未解锁部分以授予价格和当时市场价的孰低值进行回购注销。

（3）激励对象因公司原因，导致其发生职务变化而不属于本激励计划范围，则已解锁股票在 3 个月内出售，未解锁股票作废，由公司对未解锁部分以授予价格进行回购注销。

（4）若激励对象成为独立董事、监事或法律、法规规定的其他

不能持有公司股票，则已解锁股票在 3 个月内出售，未解锁股票作废，由公司对未解锁部分以授予价格进行回购注销。

2. 离职

(1) 发生以下任一情形时，激励对象当年已达到解锁条件的限制性股票，可在发生之日起解锁；尚未达到解锁条件的限制性股票由公司按照激励对象授予价格购回：

- 1) 激励对象因组织安排调离公司且不在公司任职时；
- 2) 激励对象死亡时（由其法定继承人按规定解锁）；
- 3) 激励对象丧失民事行为能力时；
- 4) 激励对象并非由于绩效不合格、过失、违法违规等原因而被公司辞退时；
- 5) 激励对象的劳动合同到期，公司不与其续约时。

(2) 激励对象的劳动合同到期不与公司续约时，已达到解锁条件的限制性股票可在 6 个月内出售；尚未达到解锁条件的限制性股票由公司按照授予价格和当时市场价的孰低值购回；

(3) 发生以下任一情形时，已达到解锁条件的限制性股票可在 3 个月内出售；尚未达到解锁条件的限制性股票由公司按照授予价格和当时市场价的孰低值购回：

- 1) 激励对象在劳动合同期内主动提出辞职时；
- 2) 激励对象因不能胜任工作岗位、绩效不合格、过失、违法违规等原因不在本计划规定的激励范围时；
- 3) 激励对象退休后受雇于竞争对手时；
- 4) 激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄漏公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉被辞退时（董事会有权视情节严重程度追回其已解锁获得的全部或部分收益）。

3. 丧失劳动能力

当激励对象因丧失劳动能力而离职时，已达到解锁条件的限制性

股票可在 3 个月内出售；尚未解锁的限制性股票由公司按照授予价格进行回购注销。

4. 退休

激励对象因开始依法享有基本养老保险待遇与公司终止劳动关系的，已达到解锁条件的限制性股票不做变更，尚未解锁的限制性股票由公司按照授予价格进行回购注销。

5. 其它未说明的情况由董事会薪酬与考核委员会认定，并确定其处理方式。

十二、本计划限制性股票会计处理

(一) 限制性股票的会计处理方法

根据《企业会计准则第 11 号—股份支付》的规定，公司将在限售期的每个资产负债表日，根据最新取得的可解除限售人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可解除限售的限制性股票数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

1. 授予日的会计处理：根据公司向激励对象定向发行股份的情况确认股本和资本公积。

2. 锁定期内的会计处理：根据会计准则规定，在限售期内的每个资产负债表日，将取得职工提供的服务计入成本费用，同时确认所有者权益或负债。

3. 解除限售日的会计处理：如果达到解除限售条件，可以解除限售；如果全部或部分股票未被解除限售而失效或作废，按照会计准则及相关规定处理。

4. 限制性股票公允价值的确定方法

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》及《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的相关规定，公司以 Black-Scholes 模型（B-S 模型）作为定价模型，扣除限制性因素带

来的成本后作为限制性股票的公允价值。对首次授予的限制性股票的公允价值进行测算，每股限制性股票的公允价值为 4.13 元，具体参数选取如下：

（1）标的股价：22.45 元/股（草案公告前一个交易日标的股票收盘价）；

（2）有效期分别为：2 年、3 年、4 年（授予日至每期首个解除限售日的期限）；

（3）历史波动率：32.75%、27.86%、25.82%（采用上证指数最近二年、三年和四年的波动率）；

（4）无风险利率：2.36%、2.26%、2.39%（分别采用同期国债利率确定）；

（5）股息率：股息率取值为 0。

（二）激励计划对业绩的影响测算

公司按照相关估值工具确定授予日限制性股票的公允价值，并最终确认本计划的股份支付费用，该等费用将在本计划的实施过程中按月平均摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。公司拟向激励对象授予限制性股票 1700 万股，按照相关估值工具确定授予日限制性股票的公允价值，最终确认授予日航天信息向激励对象授予的限制性股票公允价值为 7027.18 万元。

限制性股票数量（万股）	限制性股票成本（万元）	2016 年（万元）	2017 年（万元）	2018 年（万元）	2019 年（万元）	2020 年（万元）
1700	7027.18	878.40	2635.19	2166.71	995.52	351.36

备注：

以上系根据公司目前信息为假设条件的初步测算结果，具体金额将以实际授予日计算的限制性股票公允价值予以测算，最终以会计师事务所审计结果为准。

在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，从而对业绩考核指标中

的净利润增长率指标造成影响，但影响程度不大。若考虑限制性股票激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，降低代理人成本，本激励计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。

十三、实施程序

（一）本激励计划实施程序

1. 董事会下设的薪酬与考核委员会负责拟定限制性股票激励计划（草案修订稿）；

2. 董事会审议限制性股票激励计划（草案修订稿）；

3. 独立董事及监事会就限制性股票激励计划（草案修订稿）是否有利于上市公司持续发展，是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形发表独立意见；

4. 公司应当对内幕信息知情人在限制性股票激励计划草案公告前 6 个月内买卖本公司股票及其衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖本公司股票的，不得成为激励对象，法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，不得成为激励对象；

5. 独立董事就激励计划的相关议案向所有股东征集委托投票权；

6. 通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天；

7. 监事会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议股权激励计划前 5 日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明；

8. 股东大会审议激励计划，监事会就激励对象名单核实的情况在股东大会上进行说明；

9. 公司股东大会对限制性股票激励计划进行投票表决，独立董事应当就限制性股票激励计划向所有的股东征集委托投票权；

10. 限制性股票激励计划经公司股东大会审议通过后，即可实施。

自股东大会审议通过股权激励计划之日起 60 日内，公司应当按相关规定召开董事会对激励对象进行授予，并完成登记、公告等相关程序。

(二) 本计划的授予程序

1. 董事会薪酬与考核委员会负责拟定限制性股票授予方案。
2. 董事会审议批准限制性股票授予方案。
3. 监事会核查激励对象名单。
4. 公司在授予条件成就后 30 日内完成限制性股票授予、登记、公告等相关程序，经证券交易所确认后，由登记结算公司办理登记结算与过户事宜。
5. 公司制作限制性股票激励计划管理名册，记载激励对象姓名、证券账户、获授限制性股票的数量、授予日期、限制性股票授予协议书编号等内容。

(三) 本计划的解锁程序

1. 激励对象向公司提交《限制性股票解锁申请书》，提出解锁申请。
2. 董事会与薪酬及考核委员会对申请人的解锁资格与是否达到条件审查确认。
3. 激励对象的解锁申请经董事会确认后，公司向证券交易所提出解锁申请，向登记结算公司申请办理登记结算事宜。
4. 激励对象解锁后，涉及注册资本变更的，由公司向工商登记部门办理公司变更事项的登记手续。

十四、限制性股票回购注销原则

1. 回购价格的调整方法

若在授予日后公司实施公开增发或定向增发，且按本计划规定应当回购注销限制性股票的，回购价格不进行调整。

若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股、派息等事项，公司应对尚未解锁的限制性股票的回购价格做相应的调整，调整方法如下：

1) 公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细:

$$P = P_0 / (1 + n)$$

其中: P 为调整后的每股限制性股票回购价格, P₀ 为每股限制性股票授予价格; n 为每股公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率 (即每股股票经转增、送股或股票拆细后增加的股票数量)。

2) 缩股:

$$P = P_0 \div n$$

其中: P 为调整后的每股限制性股票回购价格, P₀ 为每股限制性股票授予价格; n 为每股的缩股比例 (即 1 股股票缩为 n 股股票)。

3) 配股:

$$P = P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) / [P_1 \times (1 + n)]$$

其中: P₁ 为股权登记日当天收盘价; P₂ 为配股价格; n 为配股的比例 (即配股的股数与配股前公司总股本的比例)

4) 派息

$$P = P_0 - V$$

其中: V 为每股的派息额; P 为本次调整后的每股限制性股票回购价格, 调整后的 P 仍需大于 1; P₀ 为限制性股票授予价格或本次调整前的每股限制性股票回购价格。

2. 回购价格的调整程序;

1) 公司股东大会授权公司董事会依上述已列明的原因调整限制性股票的回购价格。董事会根据上述规定调整回购价格后, 应及时公告。

2) 因其他原因需要调整限制性股票回购价格的, 应经董事会做出决议并经股东大会审议批准。

3. 回购注销的程序。

公司因本计划的规定实施回购时, 应向交易所申请解锁该等限制性股票, 在解锁后五个工作日内公司将回购款项支付给激励对象并于登记结算公司完成相应股份的过户; 在过户完成后的合理时间内, 公

司应注销该部分股票。

十五、本计划的管理、修订和终止

(一)股东大会作为公司的最高权力机构,负责审议批准本计划。股东大会授权董事会负责本计划的实施和管理,董事会是限制性股票计划的执行管理机构:

1. 股东大会授权董事会确定限制性股票激励计划的授予日,在公司和激励对象符合授予条件时向激励对象授予限制性股票,并办理授予限制性股票所需的全部事宜;

2. 股东大会授权董事会对公司和激励对象是否符合解锁条件进行审查确认,并办理激励对象解锁所需的全部事宜;

3. 股东大会授权董事会根据本计划的规定,在本计划中规定的派息、资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股或增发等情形发生时,对限制性股票数量及价格进行调整;

4. 股东大会授权董事会根据本计划的规定,在激励对象发生本计划规定的离职、退休、死亡等特殊情形时,处理已解锁或未解锁的限制性股票事宜;

5. 股东大会授权董事会根据本计划的规定决定是否对激励对象解锁获得的收益予以收回;

6. 股东大会授权董事会,就限制性股票激励计划向有关政府、机构办理审批、登记、备案、核准、同意等手续;签署、执行、修改、完成向有关政府、机构、组织、个人提交的文件;修改《公司章程》、办理公司注册资本的变更登记;以及做出其等认为与限制性股票激励计划有关的必须、恰当或合适的所有行为、事情及事宜;

7. 股东大会授权董事会对本计划进行其他必要的管理;

8. 董事会可以视情形授权董事会下设的薪酬与考核委员会处理限制性股票的部分有关事宜,但应在董事会决议中明确说明,并应提请股东大会审议批准。

(二)本计划的修订

董事会在遵守上述条件的前提下，可以对本计划进行修订，并依照法律、法规经国务院国资委审批和股东大会审议通过后实施。

（三）本计划的终止

在计划有效期内，董事会认为有必要时，可提请股东大会决议提前终止本计划。除非另有规定，在本计划终止前授予的限制性股票继续有效，并仍可按本计划的规定解锁。

十六、信息披露

（一）公司对外披露限制性股票激励计划草案时，激励对象为董事、高管人员的，需披露其姓名、职务、获授数量。除董事、高管人员外的其他激励对象，须通过上海证券交易所网站披露其姓名、职务。同时，公司须发布公告，提醒投资者关注上海证券交易所网站披露内容。

（二）公司将在定期报告中披露期内限制性股票激励计划的实施情况，具体包括：

1. 报告期内激励对象的范围。
2. 报告期内授出、解锁的限制性股票总额。
3. 至报告期末累计已授出但尚未解锁的限制性股票总额。
4. 报告期内限制性股票数量、价格历次调整的情况以及经调整后的最新限制性股票数量和价格。
5. 激励对象的姓名、职务以及在报告期内获授限制性股票和解锁的情况。
6. 因激励对象解锁所引起的股本变动情况。
7. 在年度报告中披露业绩考核指标完成情况。
8. 在年度报告中披露每年股权激励计划的成本。
9. 《上市公司股权激励管理办法》规定的应在定期报告中披露的其他信息。

（三）公司将在以下情况发生 2 个交易日内作出信息披露：

1. 公司限制性股票激励计划发生变化时。

2. 公司发生收购、兼并、合并等情况，涉及限制性股票激励计划发生变化时。

十七、公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象之间因执行本激励计划或与本激励计划协议相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决。若自争议或纠纷发生之日起 60 日内双方未能通过上述方式解决或通过上述方式未能解决相关争议或纠纷，任何一方均有权向公司所在地人民法院提起诉讼。

十八、附则

（一）本限制性股票激励计划须经公司股东大会批准方可实施。

（二）限制性股票激励计划中的有关条款，如与国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件相冲突，则按照国家有关法律、法规及行政性规章制度执行。本计划中未明确规定的，则按照国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件执行。

（三）激励对象违反限制性股票激励计划、《公司章程》或国家有关法律、法规及行政规章及规范性文件，出售按照本计划所获得的股票，其收益归公司所有，由公司董事会负责执行。

（四）本激励计划由公司董事会负责解释。

（五）本激励计划一旦生效，激励对象同意享有限制性股票激励计划中的相应权利，即可认为其同意接受本计划的约束并承担相应的义务。

航天信息股份有限公司

关于公司 2016 年限制性股票激励计划激励名单的议案

各位股东、股东代表：

根据相关政策法规要求，以及公司《2016 年限制性股票激励计划（草案）》相关内容，现已完成了全部激励对象名单的确认，目前纳入股权激励计划的人员共计 561 人，具体人员名单见附件所示。

现提交股东大会审议。

附件：《航天信息股份有限公司 2016 年限制性股票激励计划激励对象名单》

二〇一六年十二月十九日

附件：

航天信息股份有限公司 2016 年限制性股票激励计划激励对象名单

一、 高级管理人员及总量

序号	姓名	职务	授予股票 (万份)	占授予总量 比例	占总股本 比例
1	时旸	董事长、党委书记	9.50	0.56%	0.0051%
2	於亮	副董事长、总经理、党委副书记	9.50	0.56%	0.0051%
3	李秀芬	纪委书记	7.13	0.42%	0.0039%
4	王毓敏	副总经理	7.50	0.44%	0.0041%
5	张凤强	财务总监	7.50	0.44%	0.0041%
6	韦红文	副总经理兼总工程师	7.50	0.44%	0.0041%
7	崔文浩	副总经理	7.50	0.44%	0.0041%
8	陈仕俗	副总经理兼董事会秘书	7.50	0.44%	0.0041%
9	陈荣兴	副总经理	7.50	0.44%	0.0041%
10	罗霄	党委副书记	7.13	0.42%	0.0039%
11	马振洲	副总经理	7.13	0.42%	0.0039%
其他核心员工（550 人）			1614.63	94.98%	0.8748%
合计共561人			1700	100.00%	0.912%

二、 中层管理人员、核心业务（技术）人员名单

编号	姓名	职位
1	李健	中层管理人员
2	张乐明	中层管理人员
3	田江	中层管理人员

4	咸凤敏	中层管理人员
5	李君	中层管理人员
6	殷木省	中层管理人员
7	马亚红	中层管理人员
8	叶峻	中层管理人员
9	王瑾	中层管理人员
10	张科伟	中层管理人员
11	张建光	中层管理人员
12	王原	中层管理人员
13	王东昆	中层管理人员
14	韦立忠	中层管理人员
15	唐晓英	中层管理人员
16	徐军	中层管理人员
17	支俊辉	中层管理人员
18	王磊	中层管理人员
19	王宏	中层管理人员
20	王勇	中层管理人员
21	刘戈	中层管理人员
22	张继翔	中层管理人员
23	袁剑松	中层管理人员
24	游浪	中层管理人员
25	王强	中层管理人员
26	杨敬源	中层管理人员
27	张辉	中层管理人员
28	于晓民	中层管理人员
29	高川	中层管理人员
30	吕松	中层管理人员
31	于滨	中层管理人员
32	马进	中层管理人员
33	王永海	中层管理人员
34	王良民	中层管理人员
35	徐宁宁	中层管理人员
36	林哲	中层管理人员
37	王辉	中层管理人员
38	李涛	中层管理人员
39	张宇	中层管理人员
40	邢凯	中层管理人员
41	宋彩萍	中层管理人员
42	徐海	中层管理人员
43	尘健	中层管理人员
44	何淑芬	中层管理人员
45	朱国军	中层管理人员
46	张金江	中层管理人员

47	张登钧	中层管理人员
48	张剑奇	中层管理人员
49	刘海鹏	中层管理人员
50	刘鹏	中层管理人员
51	原大勇	中层管理人员
52	李丽华	中层管理人员
53	黄登炜	中层管理人员
54	李海波	中层管理人员
55	周唐	中层管理人员
56	王松全	中层管理人员
57	包万芝	中层管理人员
58	李淼	中层管理人员
59	苏钰	中层管理人员
60	杨为琛	中层管理人员
61	管涛	中层管理人员
62	杨学义	中层管理人员
63	华天勤	中层管理人员
64	杨俊生	中层管理人员
65	李金华	中层管理人员
66	吴宏耀	中层管理人员
67	谢翔	中层管理人员
68	袁健	中层管理人员
69	吴思	中层管理人员
70	张文健	中层管理人员
71	吴金保	中层管理人员
72	韩晓军	中层管理人员
73	张冠聪	中层管理人员
74	韩晓东	中层管理人员
75	张益明	中层管理人员
76	李红军	中层管理人员
77	李志锋	中层管理人员
78	包旭东	中层管理人员
79	丁雪莲	中层管理人员
80	赵辉	中层管理人员
81	陈剑	中层管理人员
82	李志勇	中层管理人员
83	濮一峰	中层管理人员
84	郑自清	中层管理人员
85	陈胜	中层管理人员
86	饶健	中层管理人员
87	冯琦	中层管理人员
88	陶刚	中层管理人员
89	唐炜	中层管理人员

90	李江华	中层管理人员
91	黄家超	中层管理人员
92	赵曙光	中层管理人员
93	黄皓平	中层管理人员
94	任树杰	中层管理人员
95	杨正	中层管理人员
96	李毅	中层管理人员
97	韩春明	中层管理人员
98	张献廷	中层管理人员
99	许继哲	中层管理人员
100	鲁海航	中层管理人员
101	党新锋	中层管理人员
102	卢正玲	中层管理人员
103	张昕欣	中层管理人员
104	管延安	中层管理人员
105	孙世敏	中层管理人员
106	孙勇	中层管理人员
107	魏运发	中层管理人员
108	李明权	中层管理人员
109	魏明	中层管理人员
110	董欣	中层管理人员
111	曾显都	中层管理人员
112	魏子胜	中层管理人员
113	王晓婕	中层管理人员
114	刘莎	中层管理人员
115	马海	中层管理人员
116	任海鹏	中层管理人员
117	王磊	中层管理人员
118	庞胜民	中层管理人员
119	王涛	中层管理人员
120	张超	中层管理人员
121	王燕蓉	中层管理人员
122	孙鸿	中层管理人员
123	陈懿	中层管理人员
124	吴德永	中层管理人员
125	张斌	中层管理人员
126	范升远	中层管理人员
127	孙原	中层管理人员
128	孙智云	中层管理人员
129	张为	中层管理人员
130	马明明	中层管理人员
131	赵岚	中层管理人员
132	陈晓敏	中层管理人员

133	卢焯	中层管理人员
134	朱凯	中层管理人员
135	杨劲帆	中层管理人员
136	吴晶	中层管理人员
137	伍淑平	中层管理人员
138	刘东立	中层管理人员
139	韩成	中层管理人员
140	徐斌	中层管理人员
141	张研	中层管理人员
142	尚林纳	中层管理人员
143	崔志民	中层管理人员
144	张健	中层管理人员
145	郭宝安	中层管理人员
146	朱燕	中层管理人员
147	杨会平	中层管理人员
148	张飏	中层管理人员
149	邵徽钦	中层管理人员
150	金端峰	中层管理人员
151	甘景全	中层管理人员
152	刘海法	中层管理人员
153	王占厚	中层管理人员
154	孙葆青	中层管理人员
155	李长山	中层管理人员
156	戚文红	中层管理人员
157	王国辉	中层管理人员
158	吕俊杰	中层管理人员
159	宋颖	中层管理人员
160	徐琳华	中层管理人员
161	胡骥	中层管理人员
162	项红	中层管理人员
163	张玉魁	中层管理人员
164	贾希强	中层管理人员
165	王建健	中层管理人员
166	李小强	中层管理人员
167	陈召安	中层管理人员
168	夏玉华	中层管理人员
169	汤滔	中层管理人员
170	王英猛	中层管理人员
171	沈卓群	中层管理人员
172	宋洪荣	中层管理人员
173	陈磊	核心业务（技术）人员
174	李梅	核心业务（技术）人员
175	张琳	核心业务（技术）人员

176	孙鑫	核心业务（技术）人员
177	韩慧	核心业务（技术）人员
178	韩扬	核心业务（技术）人员
179	李伟	核心业务（技术）人员
180	卢温铎	核心业务（技术）人员
181	边恒宇	核心业务（技术）人员
182	唐艳	核心业务（技术）人员
183	聂薇	核心业务（技术）人员
184	朱明	核心业务（技术）人员
185	吴宇新	核心业务（技术）人员
186	吴江	核心业务（技术）人员
187	王申	核心业务（技术）人员
188	林文辉	核心业务（技术）人员
189	范宜强	核心业务（技术）人员
190	邵波	核心业务（技术）人员
191	郭向国	核心业务（技术）人员
192	耿方	核心业务（技术）人员
193	刘岩梅	核心业务（技术）人员
194	卞芳	核心业务（技术）人员
195	孟小虎	核心业务（技术）人员
196	宁红宙	核心业务（技术）人员
197	郑杰骞	核心业务（技术）人员
198	何丽	核心业务（技术）人员
199	李其均	核心业务（技术）人员
200	陈亮	核心业务（技术）人员
201	李健	核心业务（技术）人员
202	李宏伟	核心业务（技术）人员
203	车德欣	核心业务（技术）人员
204	张学军	核心业务（技术）人员
205	郭扬	核心业务（技术）人员
206	李蓓	核心业务（技术）人员
207	王军浩	核心业务（技术）人员
208	董红顺	核心业务（技术）人员
209	杨艳红	核心业务（技术）人员
210	张伟	核心业务（技术）人员
211	黄新华	核心业务（技术）人员
212	周可敬	核心业务（技术）人员
213	鲁龙	核心业务（技术）人员
214	陈浩	核心业务（技术）人员
215	张卉	核心业务（技术）人员
216	段莹	核心业务（技术）人员
217	洒西涛	核心业务（技术）人员
218	吴迪	核心业务（技术）人员

219	曹艳苗	核心业务（技术）人员
220	刘冬娜	核心业务（技术）人员
221	彭国伟	核心业务（技术）人员
222	杨涛	核心业务（技术）人员
223	姜宁	核心业务（技术）人员
224	尹春天	核心业务（技术）人员
225	吴旭	核心业务（技术）人员
226	阎海涛	核心业务（技术）人员
227	高志刚	核心业务（技术）人员
228	赵亚萍	核心业务（技术）人员
229	高晨龙	核心业务（技术）人员
230	李荣	核心业务（技术）人员
231	江洪	核心业务（技术）人员
232	潘竞旭	核心业务（技术）人员
233	孟平	核心业务（技术）人员
234	朱兴	核心业务（技术）人员
235	魏贺生	核心业务（技术）人员
236	耿立家	核心业务（技术）人员
237	缪云青	核心业务（技术）人员
238	杨勇	核心业务（技术）人员
239	郭世奎	核心业务（技术）人员
240	马妮娅	核心业务（技术）人员
241	朱延超	核心业务（技术）人员
242	李永敏	核心业务（技术）人员
243	白雪	核心业务（技术）人员
244	聂慧萍	核心业务（技术）人员
245	陈乃明	核心业务（技术）人员
246	李建	核心业务（技术）人员
247	于海勇	核心业务（技术）人员
248	解军伟	核心业务（技术）人员
249	李南熹	核心业务（技术）人员
250	李成智	核心业务（技术）人员
251	洪岩	核心业务（技术）人员
252	连俊	核心业务（技术）人员
253	李宛丽	核心业务（技术）人员
254	李华	核心业务（技术）人员
255	赵耀	核心业务（技术）人员
256	赵扬	核心业务（技术）人员
257	庞彬	核心业务（技术）人员
258	刘世华	核心业务（技术）人员
259	郭悦	核心业务（技术）人员
260	谢建军	核心业务（技术）人员
261	杨金	核心业务（技术）人员

262	王招凯	核心业务（技术）人员
263	商兴利	核心业务（技术）人员
264	吴玉坤	核心业务（技术）人员
265	单国军	核心业务（技术）人员
266	李宁	核心业务（技术）人员
267	王冬燕	核心业务（技术）人员
268	于有森	核心业务（技术）人员
269	代凤茹	核心业务（技术）人员
270	张磊	核心业务（技术）人员
271	赵淑静	核心业务（技术）人员
272	楚五斌	核心业务（技术）人员
273	夏慧强	核心业务（技术）人员
274	崔健	核心业务（技术）人员
275	付宝军	核心业务（技术）人员
276	侯荣平	核心业务（技术）人员
277	刘子楨	核心业务（技术）人员
278	龚勇浩	核心业务（技术）人员
279	谢晖	核心业务（技术）人员
280	司晓红	核心业务（技术）人员
281	李翎	核心业务（技术）人员
282	柳阁文	核心业务（技术）人员
283	王红璆	核心业务（技术）人员
284	冯畅	核心业务（技术）人员
285	范丽	核心业务（技术）人员
286	张莹	核心业务（技术）人员
287	孟维涛	核心业务（技术）人员
288	黄志峰	核心业务（技术）人员
289	孟繁杰	核心业务（技术）人员
290	肖燕	核心业务（技术）人员
291	杨云妹	核心业务（技术）人员
292	高志刚	核心业务（技术）人员
293	蔡姝婧	核心业务（技术）人员
294	王超	核心业务（技术）人员
295	杨梦帆	核心业务（技术）人员
296	曹召换	核心业务（技术）人员
297	林海涛	核心业务（技术）人员
298	芦丽红	核心业务（技术）人员
299	李健	核心业务（技术）人员
300	荣长江	核心业务（技术）人员
301	刘燃	核心业务（技术）人员
302	武健	核心业务（技术）人员
303	臧传真	核心业务（技术）人员
304	张立岩	核心业务（技术）人员

305	张永艳	核心业务（技术）人员
306	李银波	核心业务（技术）人员
307	贺东华	核心业务（技术）人员
308	王武蔚	核心业务（技术）人员
309	余洁玮	核心业务（技术）人员
310	赵欢	核心业务（技术）人员
311	高峰	核心业务（技术）人员
312	刘冠华	核心业务（技术）人员
313	王澜	核心业务（技术）人员
314	刘旭升	核心业务（技术）人员
315	洪璟	核心业务（技术）人员
316	杨小辉	核心业务（技术）人员
317	俞璟	核心业务（技术）人员
318	邹继文	核心业务（技术）人员
319	杨成斌	核心业务（技术）人员
320	余凌云	核心业务（技术）人员
321	王爱芳	核心业务（技术）人员
322	孙永文	核心业务（技术）人员
323	林震	核心业务（技术）人员
324	王斌	核心业务（技术）人员
325	陈勇	核心业务（技术）人员
326	李兴煜	核心业务（技术）人员
327	朱笠	核心业务（技术）人员
328	郑崇卿	核心业务（技术）人员
329	李杰军	核心业务（技术）人员
330	常富	核心业务（技术）人员
331	姬雯和	核心业务（技术）人员
332	刘福标	核心业务（技术）人员
333	汪强和	核心业务（技术）人员
334	罗旭	核心业务（技术）人员
335	孟凡涛	核心业务（技术）人员
336	孟祥乾	核心业务（技术）人员
337	王彪	核心业务（技术）人员
338	李琳	核心业务（技术）人员
339	谈新强	核心业务（技术）人员
340	吴继强	核心业务（技术）人员
341	曾为民	核心业务（技术）人员
342	陈皓	核心业务（技术）人员
343	王军	核心业务（技术）人员
344	陈艳宏	核心业务（技术）人员
345	李利	核心业务（技术）人员
346	王如意	核心业务（技术）人员
347	翟健	核心业务（技术）人员

348	谢宇	核心业务（技术）人员
349	李少维	核心业务（技术）人员
350	张平	核心业务（技术）人员
351	周辉	核心业务（技术）人员
352	王刚	核心业务（技术）人员
353	钱剑林	核心业务（技术）人员
354	丁昕	核心业务（技术）人员
355	陆军	核心业务（技术）人员
356	李明	核心业务（技术）人员
357	徐子岩	核心业务（技术）人员
358	李惠	核心业务（技术）人员
359	高伟	核心业务（技术）人员
360	冯芸	核心业务（技术）人员
361	贺建民	核心业务（技术）人员
362	徐志伟	核心业务（技术）人员
363	张强	核心业务（技术）人员
364	戴强	核心业务（技术）人员
365	申卫民	核心业务（技术）人员
366	俞忠贺	核心业务（技术）人员
367	李彬	核心业务（技术）人员
368	丁大山	核心业务（技术）人员
369	何婧	核心业务（技术）人员
370	张浩垚	核心业务（技术）人员
371	黄木旺	核心业务（技术）人员
372	李媛媛	核心业务（技术）人员
373	薛向会	核心业务（技术）人员
374	黄正辉	核心业务（技术）人员
375	黄祥庆	核心业务（技术）人员
376	刘仲桢	核心业务（技术）人员
377	刘子润	核心业务（技术）人员
378	马晓辉	核心业务（技术）人员
379	冯奇	核心业务（技术）人员
380	毕国栋	核心业务（技术）人员
381	胡仲银	核心业务（技术）人员
382	刘明军	核心业务（技术）人员
383	丁勋	核心业务（技术）人员
384	周展	核心业务（技术）人员
385	周霜	核心业务（技术）人员
386	龙志红	核心业务（技术）人员
387	焦燕旻	核心业务（技术）人员
388	吕军	核心业务（技术）人员
389	张建湘	核心业务（技术）人员
390	吕琳琳	核心业务（技术）人员

391	李鑫	核心业务（技术）人员
392	于辉	核心业务（技术）人员
393	汤鑫	核心业务（技术）人员
394	阴国松	核心业务（技术）人员
395	黄雨春	核心业务（技术）人员
396	胥昕	核心业务（技术）人员
397	胡荣	核心业务（技术）人员
398	周德荣	核心业务（技术）人员
399	宋红源	核心业务（技术）人员
400	郭镇凌	核心业务（技术）人员
401	邓玮	核心业务（技术）人员
402	明建人	核心业务（技术）人员
403	杨森	核心业务（技术）人员
404	耿宇红	核心业务（技术）人员
405	宋波	核心业务（技术）人员
406	石峰	核心业务（技术）人员
407	岑谷雨	核心业务（技术）人员
408	王宇琴	核心业务（技术）人员
409	包金岩	核心业务（技术）人员
410	马金苹	核心业务（技术）人员
411	郝金奇	核心业务（技术）人员
412	李华男	核心业务（技术）人员
413	马明远	核心业务（技术）人员
414	郭瑞	核心业务（技术）人员
415	罗长兴	核心业务（技术）人员
416	陈晓玫	核心业务（技术）人员
417	许子杰	核心业务（技术）人员
418	蔡盛荣	核心业务（技术）人员
419	蔡金泉	核心业务（技术）人员
420	郑波	核心业务（技术）人员
421	赵林	核心业务（技术）人员
422	石建平	核心业务（技术）人员
423	段志勇	核心业务（技术）人员
424	于益	核心业务（技术）人员
425	赵建明	核心业务（技术）人员
426	成冬刚	核心业务（技术）人员
427	张志刚	核心业务（技术）人员
428	张富华	核心业务（技术）人员
429	胡昱	核心业务（技术）人员
430	谭永伟	核心业务（技术）人员
431	孙坚	核心业务（技术）人员
432	徐小祥	核心业务（技术）人员
433	朱念好	核心业务（技术）人员

434	刘红明	核心业务（技术）人员
435	李春生	核心业务（技术）人员
436	吴鹏	核心业务（技术）人员
437	仇庆宇	核心业务（技术）人员
438	董印嵩	核心业务（技术）人员
439	黄祥宇	核心业务（技术）人员
440	陈文伟	核心业务（技术）人员
441	李蔚	核心业务（技术）人员
442	王明刚	核心业务（技术）人员
443	刘速飞	核心业务（技术）人员
444	陈红星	核心业务（技术）人员
445	刘丽丽	核心业务（技术）人员
446	孙志平	核心业务（技术）人员
447	张刚	核心业务（技术）人员
448	俞云楼	核心业务（技术）人员
449	徐志新	核心业务（技术）人员
450	段靖	核心业务（技术）人员
451	赵玉玮	核心业务（技术）人员
452	张娟	核心业务（技术）人员
453	刘可	核心业务（技术）人员
454	杨斌	核心业务（技术）人员
455	葛晓薇	核心业务（技术）人员
456	詹洪胜	核心业务（技术）人员
457	王华	核心业务（技术）人员
458	邓迅	核心业务（技术）人员
459	周静	核心业务（技术）人员
460	沈婷	核心业务（技术）人员
461	徐焜声	核心业务（技术）人员
462	安建华	核心业务（技术）人员
463	曾祥忠	核心业务（技术）人员
464	霍志莉	核心业务（技术）人员
465	于怀福	核心业务（技术）人员
466	郑梁梁	核心业务（技术）人员
467	丁奇蔚	核心业务（技术）人员
468	曹相粽	核心业务（技术）人员
469	章伟	核心业务（技术）人员
470	吴鹏	核心业务（技术）人员
471	王文军	核心业务（技术）人员
472	刘夏升	核心业务（技术）人员
473	侯若兰	核心业务（技术）人员
474	郑皓	核心业务（技术）人员
475	沈海清	核心业务（技术）人员
476	贺文睿	核心业务（技术）人员

477	徐烨	核心业务（技术）人员
478	沈辉奇	核心业务（技术）人员
479	施俊杰	核心业务（技术）人员
480	于磊	核心业务（技术）人员
481	曹德武	核心业务（技术）人员
482	陈文昌	核心业务（技术）人员
483	张志勇	核心业务（技术）人员
484	练增春	核心业务（技术）人员
485	谢异晟	核心业务（技术）人员
486	陈丽英	核心业务（技术）人员
487	何树基	核心业务（技术）人员
488	李树珍	核心业务（技术）人员
489	朱建成	核心业务（技术）人员
490	刘学锐	核心业务（技术）人员
491	齐天库	核心业务（技术）人员
492	苏小宁	核心业务（技术）人员
493	黄雷	核心业务（技术）人员
494	李鲁宁	核心业务（技术）人员
495	康侠	核心业务（技术）人员
496	王娜	核心业务（技术）人员
497	安树林	核心业务（技术）人员
498	陈洪波	核心业务（技术）人员
499	赵信金	核心业务（技术）人员
500	张平印	核心业务（技术）人员
501	赵博媛	核心业务（技术）人员
502	杨蕊	核心业务（技术）人员
503	赵聚朝	核心业务（技术）人员
504	李平方	核心业务（技术）人员
505	伺彦伟	核心业务（技术）人员
506	林凉	核心业务（技术）人员
507	郭欣	核心业务（技术）人员
508	李宪英	核心业务（技术）人员
509	王曙光	核心业务（技术）人员
510	戴才良	核心业务（技术）人员
511	陈宏涛	核心业务（技术）人员
512	许少华	核心业务（技术）人员
513	马威	核心业务（技术）人员
514	刘自敏	核心业务（技术）人员
515	杨奕	核心业务（技术）人员
516	李北川	核心业务（技术）人员
517	温清会	核心业务（技术）人员
518	黄伟	核心业务（技术）人员
519	付建明	核心业务（技术）人员

520	俞磊	核心业务（技术）人员
521	王永春	核心业务（技术）人员
522	吴清梅	核心业务（技术）人员
523	程琪	核心业务（技术）人员
524	张鹏涛	核心业务（技术）人员
525	杨云	核心业务（技术）人员
526	王新伟	核心业务（技术）人员
527	赵斐	核心业务（技术）人员
528	冉小峰	核心业务（技术）人员
529	张军	核心业务（技术）人员
530	朱如海	核心业务（技术）人员
531	杨权	核心业务（技术）人员
532	祁长明	核心业务（技术）人员
533	景月荣	核心业务（技术）人员
534	杨慧芳	核心业务（技术）人员
535	胡孝文	核心业务（技术）人员
536	黄辉	核心业务（技术）人员
537	王新波	核心业务（技术）人员
538	吴娟	核心业务（技术）人员
539	刘爱凤	核心业务（技术）人员
540	章宁	核心业务（技术）人员
541	苏琳	核心业务（技术）人员
542	窦祯荣	核心业务（技术）人员
543	宋文强	核心业务（技术）人员
544	邓路晖	核心业务（技术）人员
545	韩冬	核心业务（技术）人员
546	范勇	核心业务（技术）人员
547	王涛	核心业务（技术）人员
548	吴文超	核心业务（技术）人员
549	蒙积安	核心业务（技术）人员
550	符爱民	核心业务（技术）人员

航天信息股份有限公司

关于公司 2016 年限制性股票激励计划 实施考核管理办法的议案

各位股东、股东代表：

根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励办法》、《中央企业上市公司实施股权激励工作指引》等法律、法规和规范性文件的有关规定，公司已编制《2016 年限制性股票激励计划（草案）》，并针对该计划，编制了《2016 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》，详细内容见附件资料。

现提交股东大会审议。

附件：《航天信息股份有限公司 2016 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》

二〇一六年十二月十九日

附件：

航天信息股份有限公司 2016 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为进一步完善公司治理结构，建立健全航天信息股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员、管理骨干与核心人员激励约束机制，确保公司长远发展与股东利益的最大化，促进公司可持续发展，特制定《航天信息股份有限公司限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“限制性股票激励计划”）。为保证限制性股票激励计划顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规及航天信息《公司章程》的相关规定，结合公司内部目前正在实施的《航天信息股份有限公司目标管理及绩效考核规定》、《航天信息股份有限公司总部员工考核办法》、《航天信息股份有限公司总部员工能力考核实施细则》、《航天信息股份有限公司产业本部目标责任考核管理办法》、《航天信息股份有限公司所属分子公司目标责任考核管理办法》和《航天信息股份有限公司其他类考核指标管理办法》等考核制度，制定限制性股票激励计划实施考核管理办法。

一、总则

（一）目的

进一步完善公司治理结构，健全公司激励与约束机制，保证限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥限制性股票激

励计划的激励作用，进而实现公司的可持续发展并为股东带来更高效、更持续的回报。

（二）原则

1. 分层分类。根据管理层次和管理权限，实行分级考核。区分考核对象类别，实行分类考核。

2. 坚持公开、公平、公正的原则。根据公司发展战略和经营目标，合理确定各类考核对象的考核指标，客观反映考核对象的绩效表现。

3. 有效激励。严格按照本办法对考核对象的工作业绩进行评价，实现股权激励与本人工作业绩、能力、职业操守等相匹配，使公司利益、股东利益、激励对象利益保持一致，充分调动激励对象积极性。

（三）考核对象

本办法适用于限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，范围包括所有接受限制性股票授予的人员：

1. 航天信息董事（不含独立董事和外部董事）、高级管理人员。
2. 航天信息总部各部门、中心、研究院的核心技术、管理骨干人员；
3. 航天信息产业本部经营班子成员以及核心技术、管理骨干人员；
4. 航天信息下属分子公司经营班子成员以及核心技术、管理骨干人员。

二、考核组织职责权限

公司股东会授权董事会负责对公司董事的绩效管理工作，公司薪酬与考核委员会受董事会委托负责对高级管理人员的绩效管理工作。

（一）董事会负责公司董事的绩效管理工作；

（二）薪酬与考核委员会负责公司高级管理人员的绩效管理工作；

（三）公司党政联席会负责对除董事、高级管理人员外激励对象考核结果的审定；

（四）人力资源部牵头组织除董事、高级管理人员外激励对象的考核工作，并负责对总部管理骨干、核心技术人员的绩效管理工作；

（五）经营管理部负责产业本部、专业公司、服务单位分子公司以及涿州基地经营班子成员的绩效管理工作；

（六）技术质量部负责对总部研发管理、质量管理、知识产权等相关考核项进行评分（研发工作和产品质量的考核按《航天信息研发考核管理办法》、《航天信息产品质量考核办法》执行）；负责实施对各产业本部、各所属分子公司年度研发考核指标、质量、知识产权等工作的考核并核算考核得分。

（七）各产业本部负责下属单位经营班子成员及本部管理骨干、核心技术人员的绩效管理工作；

（八）各分子公司负责本公司除经营班子成员以外的管理骨干、

核心人员的绩效管理工作。

三、考核体系

（一）考核内容

公司倡导高绩效导向的文化，对考核对象的工作业绩和行为表现进行客观评价，促进公司与考核对象绩效的持续改善和提升。

（二）考核指标体系及办法

根据不同的考核对象类别，合理确定不同的考核指标，将定量指标和定性指标相结合，将财务指标和非财务指标相结合，将短期经营成果和长期发展相结合，并根据公司战略不断修正绩效考核指标，引导激励对象行为与公司战略相一致。

1. 公司董事、高级管理人员绩效考核指标体系及办法，由董事会、薪酬与考核委员会参照航天科工集团公司二级单位领导班子综合考核制度制定执行，主要考核公司效益目标、企业保值增值、依法合规经营、岗位履职、安全环保、廉洁自律等。

2. 航天信息总部各部门、中心、研究院

对总部各部门、中心、研究院的核心技术、管理骨干人员的考核指标体系及办法，根据《航天信息股份有限公司总部员工考核办法》和《航天信息股份有限公司总部员工能力考核实施细则》制定执行，其中除专业知识、通用能力等通用指标外，考核指标还应包括科技成果、研发工作完成情况、研发管理、质量管理、知识产权等。

3. 航天信息产业本部

对各产业本部经营班子成员的考核指标体系及办法，根据《航天信息股份有限公司产业本部目标责任考核办法》制定执行，包括营业收入、利润总额、经济增加值等年度经营业绩考核指标，根据年度经营管理要求以及针对公司级重点产品推广或重点专项任务开展的专项重点工作考核等以《年度工作考核项计划》、《年度工作重点项计划》下发的年度特定考核项指标，以及包括安全生产、保卫保密在内，根据《航天信息股份有限公司其他类考核指标管理办法》进行考核的其他专项工作考核指标。

4. 航天信息所属各分子公司

所属各分子公司经营班子成员的考核指标体系及办法，根据《航天信息股份有限公司所属分子公司目标责任考核办法》制定执行，包括营业收入、利润总额、经济增加值等年度经营业绩考核指标，根据年度经营管理要求以及针对公司级重点产品推广或重点专项任务开展的专项重点工作考核等以《年度工作考核项计划》、《年度工作重点项计划》下发的年度特定考核项指标，以及包括安全生产、保卫保密在内，根据《航天信息股份有限公司其他类考核指标管理办法》进行考核的其他专项工作考核指标。

（三）考核周期

对股权激励对象的绩效考核每年度进行一次，与公司年度考核同时开展。

（四）考核流程

公司人力资源部等相关部门负责具体考核操作，根据被考核人

年度工作业绩目标完成情况 & 行为表现情况进行评估，并形成被考核人年度绩效考核结果。其中，董事、高级管理人员的年度考核结果需报公司董事会薪酬与考核委员会备案。

（五）考核结果管理

被考核者绩效考核得分根据各项指标完成情况加权汇总计算，并根据考核得分划分优秀、良好、基本称职、不称职四个等级。

1. 考核结果会影响激励对象个人可解锁限制性股票的比例。详情如下表所示：

考核得分	≥ 105	$[90, 105)$	$[80, 90)$	< 80
考核等级	优秀	良好	基本称职	不称职
授予/解锁比例	100%	100%	80%	0

若激励对象某一解锁期的年度绩效考核结果为基本称职或以上，则其当期绩效表现达到解锁条件，在满足其他解锁条件下，可以申请当期实际可解锁限制性股票的解锁；若激励对象的年度绩效考核结果为基本称职以下（即需改进），则对应的解锁期未达到解锁条件，取消其当期应解锁限制性股票的解锁资格。

2. 考核指标和结果的修正

考核期内如遇到重大不可抗力因素或特殊原因影响被考核人工作业绩的，公司董事会薪酬与考核委员会可以对偏差较大的考核指标和考核结果进行修正。

3. 考核结果反馈

被考核人有权了解自己的考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会或人力资源部等相关部门应在考核结束后三十日向被考核人通知考核结果。

4. 申诉处理

被考核人如对年度考核结果存有疑义，可通过书面形式于年度考核结果反馈后 5 个工作日内向公司董事会薪酬与考核委员会或人力资源部提出申诉。

被考核人针对考核结果提出申诉，人力资源部将根据被考核人的申诉情况对相关的考核结果进行复核，并在接到申诉后 10 个工作日内将复核结果反馈给被考核人。最终的考核结果将以复核结果为准。

四、附则

（一）对于航天信息各产业本部的管理骨干、核心人员，所属各分子公司除经营班子成员以外的管理骨干、核心人员，由各产业本部和分子公司根据实际情况制定具体的绩效考核实施细则。

（二）本办法自股东大会通过之日施行，由董事会负责解释及修订。

航天信息股份有限公司

关于提请股东大会授权董事会 办理公司限制性股票激励计划相关事宜的议案

各位股东、股东代表：

为了具体实施航天信息股份有限公司 2016 年限制性股票激励计划，公司董事会提请股东大会授权董事会办理以下公司限制性股票激励计划的相关事宜：

（1）确认激励对象参与限制性股票激励计划的资格和条件，确定激励名单及其授予数量，确定标的股票的授予价格；

（2）确定限制性股票激励计划的授予日，在激励对象符合条件时向激励对象授予股票并办理授予股票所必需的全部事宜；

（3）对激励对象的解锁资格和解锁条件进行审查确认，按照限制性股票激励计划的规定，为符合条件的激励对象办理解锁的全部事宜，包括但不限于向证券交易所提出解锁申请、向登记结算公司申请办理有关登记结算业务等；

（4）因公司股票除权、除息或其他原因需要调整标的股票数量、授予价格、回购价格时，按照限制性股票激励计划规定的原则和方法进行调整；

（5）授权董事会决定限制性股票激励计划的中止、变更和终止，包括但不限于取消激励对象的解锁资格，对激励对象尚未解锁的限制性股票回购注销，办理已身故的激励对象尚未解锁的限制性股票的补偿和继承事宜，终止公司限制性股票激励计划；

(6) 授权董事会对公司限制性股票激励计划进行管理和调整,在与本激励计划的条款一致的前提下不定期制定或修改该计划的管理和实施规定。但如果法律、法规或相关监管机构要求该等修改需得到股东大会或/和相关监管机构的批准,则董事会的该等修改必须得到相应的批准;

(7) 授权董事会签署、执行、修改、终止任何与限制性股票激励计划有关的协议;

(8) 授权董事会为限制性股票激励计划的实施委任包括但不限于收款银行、财务顾问、会计师、律师等中介机构;

(9) 授权董事会就本次股权激励计划向有关政府、机构办理审批、登记、备案、核准、同意等手续;签署、执行、修改、完成向有关政府、机构、组织、个人提交的文件;修改《公司章程》、办理公司注册资本的变更登记;以及做出其认为与本次激励计划有关的必须、恰当或合适的行为;

(10) 实施限制性股票激励计划所需的其它必要事宜,但有关文件明确规定需由股东大会行使的权利除外。

上述授权事项,除法律、法规、规章及规范性文件、本次激励计划或公司《章程》有明确规定需由董事会决议通过的事项外,其他事项可由董事长或其授权的适当人士代表董事会直接行使。

同时,提请公司股东大会同意向董事会授权的有效期限与本次激励计划的有效期一致。

现提交股东大会审议。

二〇一六年十二月十九日

关于选举张邵军先生为公司监事的议案

各位股东、股东代表：

根据相关法规，经公司监事会提名，推荐张邵军先生担任公司第六届监事会监事，任期为自股东大会选举通过之日起至本届监事会期满。

现提交股东大会审议。

附件：张邵军先生简历

二〇一六年十二月十九日

附件：张邵军先生简历

张邵军，男，38岁，1978年8月出生，北京理工大学车辆与交通工程学院车辆工程专业学士学位。曾任北京机电工程总体设计部设计师、科技处调度、项目管理处副处长、综合计划处处长、项目管理处处长，现任北京机电工程总体设计部设计部副主任、党委委员。

股东大会会议规则

根据航天信息股份有限公司《章程》及《股东大会议事规则》的有关规定，为保证股东大会会议规范、顺利地进行，提高议事效率，保障股东合法权益，特宣布以下会议规则：

一、出席会议的人员，须为根据本公司会议通知进行有效登记的股东、股东代表或其委托代理人（以下均简称“股东”），公司董事、监事及高级管理人员，律师及其他经董事会会前批准出席会议的人员。除上述人员以外，其他人员不得入场参加会议。

二、为确认出席的股东或其他人员的出席资格，大会工作人员对出席人员的身份进行必要的核对工作，被核对者应当给予配合。

三、参会股东应于开会前入场；中途入场者，应经工作人员许可。

四、与会人员应自觉服从会议主持人的会议安排，围绕会议议程进行审议，保持会场的安静与秩序。

五、会议按照股东大会会议通知及公告所列顺序审议、表决议案。

六、要求发言的股东，应当按大会的议程经大会主持人许可方可发言。有多名股东临时要求发言时，先举手者先发言。不能确定先后时，由主持人指定发言者。股东发言时间的长短和次数由大会主持人根据具体情况在会上宣布。股东违反前款规定发言的，大会主持人可拒绝或制止。

七、股东可就议案相关问题进行提问，但有下列情况之一的，主持人可以拒绝回答：

（1）与议案无关的；

（2）事项有待调查的；

（3）回答询问将泄露公司商业秘密或明显损害公司或股东的共同利益；

（4）其他重要事由。

八、大会主持人认为必要时，可以宣布休会。

九、表决采用记名投票方式，表决不附加任何条件；股东按持股数享有表决权；投票者应按要求认真填写表决票，未按要求填写的，按作废票处理。

十、会议对审议事项进行表决投票时，均安排两名股东代表计票和一名监事监票，并由监票人当场公布表决结果。

十一、会议主持人对决议的表决结果有任何怀疑，可以对所投票数进行点算；出席会议的股东对会议主持人宣布结果有异议的，有权在宣布表决结果后立即要求点票，会议主持人应当安排其他符合资格的人员即时点票。

十二、会议主持人根据表决结果宣布股东大会决议，决议载入会议文件。

十三、大会议案全部审议并形成决议后，会议主持人可以宣布散会。因自然灾害或其他不可抗力致使大会无法进行时，主持人也可宣布散会。散会后，与会者应按秩序离场。

航天信息股份有限公司

二〇一六年十二月十九日