

厦门吉比特网络技术股份有限公司

限制性股票激励计划考核管理办法

为保证厦门吉比特网络技术股份有限公司（以下简称“公司”）2017年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利进行，健全激励约束机制，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》等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本考核管理办法。

一、考核目的

进一步建立、健全公司激励约束机制，保证激励计划的顺利实施，充分调动激励对象的积极性，促进公司持续健康发展。

二、考核原则

考核评价应当坚持公正、公开、公平的原则，坚持激励和制约相结合的原则。

三、考核范围

本办法适用于激励计划所确定的所有激励对象，包括公司及各控股子公司任职的主要技术人员、主要业务人员、中层以上管理人员及董事会认为对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工（不包括独立董事、监事及单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女）。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导考核工作，并负责对激励对象进行考核。

五、绩效考核评价指标及标准

（一）公司业绩考核要求

在解锁期内，分年度对激励对象进行绩效考核并解锁对应的限制性股票。

首次授予的限制性股票的各年度公司业绩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 年平均净利润为基数, 2016 年-2017 年平均净利润增长不低于 30%。
第二个解锁期	以 2013 年-2015 年平均净利润为基数, 2016 年-2018 年平均净利润增长不低于 40%。
第三个解锁期	以 2013 年-2015 年平均净利润为基数, 2016 年-2019 年平均净利润增长不低于 50%。

若预留部分限制性股票于 2017 年授出, 则预留部分的各年度绩效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 年平均净利润为基数, 2016 年-2017 年平均净利润增长不低于 30%。
第二个解锁期	以 2013 年-2015 年平均净利润为基数, 2016 年-2018 年平均净利润增长不低于 40%。
第三个解锁期	以 2013 年-2015 年平均净利润为基数, 2016 年-2019 年平均净利润增长不低于 50%。

若预留部分限制性股票于 2018 年授出, 则预留部分的各年度绩效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 年平均净利润为基数, 2016 年-2018 年平均净利润增长不低于 40%。
第二个解锁期	以 2013 年-2015 年平均净利润为基数, 2016 年-2019 年平均净利润增长不低于 50%。

以上“净利润”为“归属于母公司的净利润”, 指扣除股权激励当期成本摊销的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润。

(二) 个人业绩考核要求

激励对象当年实际可解锁的限制性股票数量与其个人上一年度的绩效考核挂钩, 具体比例依据激励对象个人绩效考核结果, 划分为优秀、良好、合格、不合格四档, 分别对应不同的解锁比例, 具体如下:

个人年度考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人解锁比例	个人当年解锁额度*100%		个人当年解锁额度 *60%	0

六、考核期间与次数

(一) 考核期间

激励对象解锁限制性股票的前一会计年度。

(二) 考核次数

激励计划存续期间每年度一次。

七、考核程序

(一) 公司财务部根据各年度业绩情况判断是否符合解锁期公司业绩考核指标；

(二) 根据公司绩效考核相关规定，激励对象的主管对激励对象进行绩效考核；

(三) 公司人力资源部汇总激励对象考核数据后提交董事会薪酬与考核委员会；

(四) 董事会薪酬与考核委员会审核激励对象考核数据；

(五) 董事会根据激励计划及考核数据确认激励对象解锁股票数量。

八、考核结果的管理

考核结束后，考核结果作为保密资料归档，由公司证券部保存，保存期限至少为激励计划结束后三年。

九、附则

(一) 本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

(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。

厦门吉比特网络技术股份有限公司董事会

2017年2月10日