

**董事会薪酬与考核委员会关于修正 2015 年股权激励计划考核管理办法中
个人绩效考核指标的意见**

根据《上市公司股权激励管理办法（试行）》、《股权激励备忘录 1-3号》及公司《2015年限制性股票激励计划（草案）》相关规定，经核查，发表如下意见：

根据2015年股权激励计划实施后的公司实际运营情况，公司认为：进一步分解、细化公司整体业绩考核指标（即公司整体收入增长指标）到各子公司及相关高管、员工，进一步紧密捆绑激励对象个人利益与公司整体利益，能进一步激发公司高管、核心员工的工作热情，更有利于公司整体收入增长目标的达成，故本公司拟将考核管理办法中规定的个人绩效考核指标修订为：

“（二）个人绩效考核

等级	A	B	C	D
可解锁比例	100%	75%	50%	0%

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“通过”，激励对象根据年度考核结果对应的个人可解锁比例进行解锁，按解锁比例未能解锁的部分由公司回购注销。

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考核为“不通过”，公司将按照限制性股票激励计划的规定，将激励对象所获授的限制性股票当期拟解锁份额回购注销。”

本次业绩指标的修正符合相关法律法规，按新的个人绩效考核指标，激励对象个人绩效的考核评价（以及对应的解锁比例），将充分考虑激励对象所在子公司完成收入增长指标的情况、以及激励对象个人收入任务完成情况。这一制度安排可以实现将公司整体收入增长目标细化、分解到各子公司及相关个人，压力和动力并存，从而充分调动全体激励对象的工作热情，实现公司收入增长目标，增进全体股东利益。我们同意修正2015年股权激励计划考核管理办法中个人绩效考核指标。

（以下无正文）

（此页无正文，为《二六三网络通信股份有限公司董事会薪酬与考核委员会关于修正 2015 年股权激励计划考核管理办法中个人绩效考核指标的意见》之签字页）

董事会薪酬与考核委员会成员签字：

应华江

李小龙

金玉丹

2017 年 02 月 28 日