

证券代码：**000687**

证券简称：华讯方舟

华讯方舟股份有限公司
2017 年限制性股票激励计划
实施考核管理办法

二零一七年六月

目 录

第一章	释义.....	2
第二章	考核目的.....	3
第三章	考核原则.....	3
第四章	考核范围.....	3
第五章	考核机构.....	3
第六章	考核指标及标准.....	3
第七章	考核期间与次数.....	4
第八章	考核程序.....	4
第九章	考核结果管理	4
第十章	附则.....	5

第一章 释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

华讯方舟、本公司、公司	指	华讯方舟股份有限公司
本激励计划	指	华讯方舟股份有限公司 2017 年限制性股票激励计划
限制性股票	指	公司根据本激励计划规定的条件和价格，授予激励对象一定数量的公司股票，该等股票设置一定期限的限售期，在达到本激励计划规定的解除限售条件后，方可解除限售流通
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得限制性股票的公司高级管理人员、中层管理人员、核心业务（技术）骨干及董事会认为应当激励的其他核心人员
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期，授予日必须为交易日
授予价格	指	公司授予激励对象每一股限制性股票的价格
限售期	指	激励对象根据本激励计划获授的限制性股票被禁止转让、用于担保、偿还债务的期间
解除限售期	指	在限售期届满后，满足本激励计划规定的解除限售条件的，激励对象可申请其持有的限制性股票解除锁定并上市流通的期间
《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》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《公司章程》	指	《华讯方舟股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	深圳证券交易所
元	指	人民币元

注：本激励计划所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。

第二章 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，促进公司与员工的共同发展，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

第三章 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，强化利益共享、风险同担，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

第四章 考核范围

本办法适用于本次股权激励计划所确定的所有激励对象：公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心业务（技术）骨干及董事会认为应当激励的其他核心人员。

第五章 考核机构

- 1、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。
- 2、公司人力资源部门、财务管理部门等相关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，负责相关考核数据的收集和提供，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。
- 3、公司董事会负责考核结果的审核。

第六章 考核指标及标准

本次股权激励计划实施期间，分年度对公司财务业绩指标、个人业绩指标进行考核，以达到每一个解锁期对应的考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件：

1、公司层面业绩考核要求

首次授予的限制性股票的解除限售考核年度为 2017-2019 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解锁期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以公司 2016 年营业收入为基数，2017 年营业收入增长率不低于 15%；
第二个解除限售期	以公司 2016 年营业收入为基数，2018 年营业收入增长率不低于 30%；
第三个解除限售期	以公司 2016 年营业收入为基数，2019 年营业收入增长率不低于 45%；

预留部分各年度限制性股票考核目标如下：

① 若预留限制性股票于2017年度授出，则考核目标如下：

解锁期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以公司 2016 年营业收入为基数，2017 年营业收入增长率不低于 15%；
第二个解除限售期	以公司 2016 年营业收入为基数，2018 年营业收入增长率不低于 30%；
第三个解除限售期	以公司 2016 年营业收入为基数，2019 年营业收入增长率不低于 45%；

② 若预留限制性股票于2018年度授出，则考核目标如下：

解锁期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以公司 2016 年营业收入为基数，2018 年营业收入增长率不低于 30%；
第二个解除限售期	以公司 2016 年营业收入为基数，2019 年营业收入增长率不低于 45%；

公司未满足上述业绩考核目标的，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。

2、个人层面业绩考核要求

在公司层面业绩考核达标的情况下，激励对象当年实际可解锁限制性股票额度与其上年度绩效考核结果相关：当年实际解除限售额度=个人当年可解除限售比例×个人当年可解除限售额度。

个人年度考核结果	A-优秀	B-良好	C-合格	D-基本合格	E-不合格
个人当年可解除限售比例	100%			60%	0

激励对象只有在上一年度绩效综合评价考核合格，才能根据考核评分结果全额或部分解锁当期限制性股票。若激励对象上一年度绩效综合评价考核不合格，公司将取消该激励对象当期解除限售额度；因个人年度考核结果而无法解锁的部分限制性股票由公司回购注销处理。

第七章 考核期间与次数

1、考核期间

激励对象每期限限制性股票解除锁定的前一会计年度。

2、考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2017-2019 年三个会计年度，每年考核一次。

第八章 考核程序

公司人力资源部门根据本激励计划及相关考核办法的规定，形成绩效考核报告，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解锁数量。绩效考核结果作为限制性股票解锁的依据。

第九章 考核结果管理

1、考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，董事会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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，应在事先充分沟通的基础上协商解决。如不能妥善解决，激励对象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，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，应对申诉者的申诉请求予以答复，并根据实际情况对其考核结果进行复核，并告之相应的处理结果。

2、考核结果归档

考核结束后，考核记录及考核结果作为保密资料归档保存，保存期为该股权激励计划结束后十年。

第十章 附则

1、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。

2、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。

华讯方舟股份有限公司

2017 年 6 月 6 日