

上海泛微网络科技有限公司

2017年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证上海泛微网络科技有限公司（以下简称“公司”）股权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司董事、高级管理人员，中层管理人员、核心技术（业务）人员及董事会认为应当激励的骨干员工的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2017 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，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规、规范性文件以及《上海泛微网络科技有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），并结合公司实际情况，制订《2017 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“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、公平、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核机构

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法的各项考核工作。

2、公司董事会办公室、人力资源部、财务部等相关部门负责协助考核的实施和执行，包括相关数据的搜集和提供。相关部门应积极配合并对提供数据的真实性和可靠性负责。

3、公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

四、考核对象

本办法适用于公司股权激励计划所确定的所有激励对象，即董事会薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员，中层管理人员、核心技术（业务）人员及董事会认为应当激励的骨干员工。

五、绩效考核方法与考核内容

本激励计划在2018-2020年三个会计年度，分年度对公司层面业绩和个人层面绩效进行考核，以达到考核目标作为激励对象获授限制性股票的解除限售条件。

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票的解除限售考核年度为2018-2020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：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2016 年净利润为基数，公司 2018 年净利润增长率不低于 21%；
第二个解除限售期	以 2016 年净利润为基数，公司 2019 年净利润增长率不低于 33%；
第三个解除限售期	以 2016 年净利润为基数，公司 2020 年净利润增长率不低于 46%。

上述净利润均以公司该会计年度审计报告所载数据为准，净利润考核指标均以经审计的归属于上市公司股东的净利润并扣除股份支付费用影响的数值作为计算依据。

由本次激励计划产生的股份支付费用将在经常性损益中列支。

在解除限售日，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜；若限制性股票因公司未满足上述业绩考核目标而未能解除限售，则公司将按照本激励计划的规定回购限制性股票并注销，回购价格为授予价格与银行同期存款利息之和。

2、个人层面绩效考核要求

根据本办法，激励对象各年度的绩效考核由考核工作小组组织实施，并形成绩效考核报告，提交公司董事会薪酬与考核委员会。公司董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象的解除限售比例。激励对象个人当年实际解除限售数量=解除限售比例×个人当年计划解除限售额度。

评价等级	优秀/良好	合格	不合格
------	-------	----	-----

年度绩效考核分数 (X)	$3.0 < X \leq 5.0$	$2.5 < X \leq 3.0$	$X \leq 2.5$
解除限售比例	100%	60%	0%

若激励对象考核当年的个人绩效考核评价等级为优秀/良好/合格，则激励对象可按照本激励计划规定的解除限售比例进行解除限售。

若激励对象考核当年的个人绩效考核评价等级为不合格，则公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期解除限售额度，该部分的限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格与银行同期存款利息之和。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象获授限制性股票解除限售的前一个会计年度。

2、考核次数

本次限制性股票激励计划考核年度为 2018-2020 年三个会计年度，每年度考核一次。

七、解除限售

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象解除限售资格及解除限售数量。

2、绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

八、考核程序

1、公司人力资源部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。

2、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象解除限售资格及解除限售数量。

九、考核结果的反馈及应用

(一) 考核结果反馈与申诉

1、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十五个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如果激励对象对考核结果有异议，激励对象应在考核结果通知其后的五个工作日内向人力资源部提起申诉。由人力资源部对考核结果进行调查、整理调查记录、提出处理建议，报董事会薪酬与考核委员会，董事会薪酬与考核委员会

在接到申诉之日起十日内决定做出最终决定，该决定即为激励对象的最终考核结果。全部申诉程序，应在考核完成一个月内结束。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录。考核结果作为保密资料归案保存。

2、为保证激励的有效性，绩效记录上不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核记录保存期五年，对于超过保存期限的文件与记录，经董事会薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

十、附则

1、本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法自公司股东大会审议通过并自激励计划生效后开始实施。

上海泛微网络科技有限公司董事会

2017年7月19日