

厦门亿联网络技术股份有限公司

2018 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证厦门亿联网络技术股份有限公司（以下简称“公司”）2018 年限制性股票激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司高级管理人员、核心管理人员以及核心技术（业务）人员诚信勤勉地开展工作，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，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》等法律、法规、规范性文件及《厦门亿联网络技术股份有限公司章程》、《厦门亿联网络技术股份有限公司 2018 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本计划”）的规定，特制定《厦门亿联网络技术股份有限公司 2018 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，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

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，包括公司公告本计划时在任的高级管理人员，符合公司（含分、子公司）任职资格的核心管理人员和核心技术（业务）人员，以及公司董事会认定需要激励的其他员工。

四、考核机构

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责组织、指导和审核限制性股票激励对象考核工作；

2、公司人力资源部门、财务部门组成考核工作小组负责具体实施考核工作，包括相关考核数据的搜集、提供、核算以及复核等，并对提供数据的真实性和可靠性负责。

3、考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责，并报告工作。

4、公司董事会负责考核结果的审批。

五、绩效考评评价指标及标准

1、公司业绩考核要求

本计划首次授予限制性股票的解除限售考核年度为2019-2021年三个会计年度，每个会计年度考核一次，授予各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	公司业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2018 年营业收入及净利润为基数，2019 年营业收入及净利润增长率不低于 20%；
第二个解除限售期	以 2019 年营业收入及净利润为基数，2020 年营业收入及净利润增长率不低于 20%；
第三个解除限售期	以 2020 年营业收入及净利润为基数，2021 年营业收入及净利润增长率不低于 20%。

若预留部分在本激励计划经股东大会审议通过后 6 个月内授予完成，则预留部分业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分在本激励计划经股东大会审议通过 6 个月后授予，则预留部分各期业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	公司业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2019 年营业收入及净利润为基数，2020 年营业收入及净利润增长率不低于 20%；
第二个解除限售期	以 2020 年营业收入及净利润为基数，2021 年营业收入及净利润增长率不低于 20%。

上述首次解除限售及预留部分解除限售各年度考核目标中，“净利润”指合并

报表归属于上市公司股东的净利润，且不考虑股权激励成本及本股权激励计划有效期内新增并购事项对净利润的影响。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，公司当期业绩水平未达到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，由公司按照授予价格与银行同期存款利息之和回购注销。

2、个人业绩考核要求

激励对象的绩效结果将于每年度进行考核，考核周期与公司业绩考核周期一致，考核结果划分为 A（杰出）、B（优秀）、C+（良好）、C（合格）、C-（待改进）、D（不合格）六个档次，依据考核结果，按下表确定的比例进行限制性股票解除限售：

考核结果	A（杰出）	B（优秀）	C+（良好）	C（合格）	C-（待改进）	D（不合格）
解锁比例	100%		80%	50%	0%	

注：个人当年实际解除限售额度=解锁比例×个人当年获授解除限售额度。

若激励对象上一年度个人绩效考核评级为 A（杰出）、B（优秀）、C+（良好）、C（合格），则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”，激励对象可按照限制性股票激励计划规定的比例分批次解除限售，当期未解除限售部分由公司按授予价格与银行同期存款利息之和回购注销；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 C-（待改进）、D（不合格），则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”，公司将按照限制性股票激励计划的规定，取消该激励对象当期解除限售额度，限制性股票由公司按授予价格与银行同期存款利息之和回购注销。

预留部分限制性股票在授予后，相关激励对象的考核指标依据本办法执行。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象限制性股票解除限售的前一会计年度。

2、考核次数

本次限制性股票激励计划的考核年度为 2019-2021 年三个会计年度，每年度

考核一次。其中：首次授予的限制性股票考核年度为 2019-2021 年三个会计年度；若预留授予的限制性股票在本激励计划经股东大会审议通过 6 个月内授予完成，则预留部分业绩考核年度为 2019-2021 年三个会计年度；若预留部分在本激励计划经股东大会审议通过 6 个月后授出，则预留部分业绩考核年度为 2020-2021 年两个会计年度。

七、考核程序

公司人力资源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，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。

八、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，员工直接主管及人力资源中心应当在考核结束后十五个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，可与人力资源部门沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在十五个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级；

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

九、考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部门须保留绩效考核所有考核记录。

十、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，自股东大会审议通过之日起开始实施。

厦门亿联网络技术股份有限公司董事会

2018 年 9 月 7 日