

成都卫士通信息产业股份有限公司

首期限限制性股票激励计划实施考核办法

为保证公司限制性股票计划的实施，达到保障股东权益、促进公司发展、有效激励公司员工的目 的，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

一、 目的

为进一步完善公司治理结构，健全公司激励与约束相结合的中长期激励机制，充分调动公司高管、核心技术人员和骨干员工的积极性。同时，为本公司限制性股票计划执行中的授予、解锁等环节提供考核依据。

二、 考核原则

- (一) 公平、公正、公开。
- (二) 激励与约束相结合。
- (三) 维护股东利益、为股东带来更高效更持续的回报。

三、 适用范围

本办法适用于公司限制性股票计划中的激励对象。

四、 考核职责分工

- (一) 董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织本激励计划的考核实施工作。
- (二) 公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的搜集与提供，并对数据的真实性、可靠性负责。
- (三) 公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

五、 考核内容

公司将从以下维度对激励对象进行绩效考核：

- (一) 半年度、三季度、四季度绩效与年度的绩效发展趋势。
- (二) 对公司的岗位贡献。
- (三) 个人可持续发展能力。

六、 考核形式

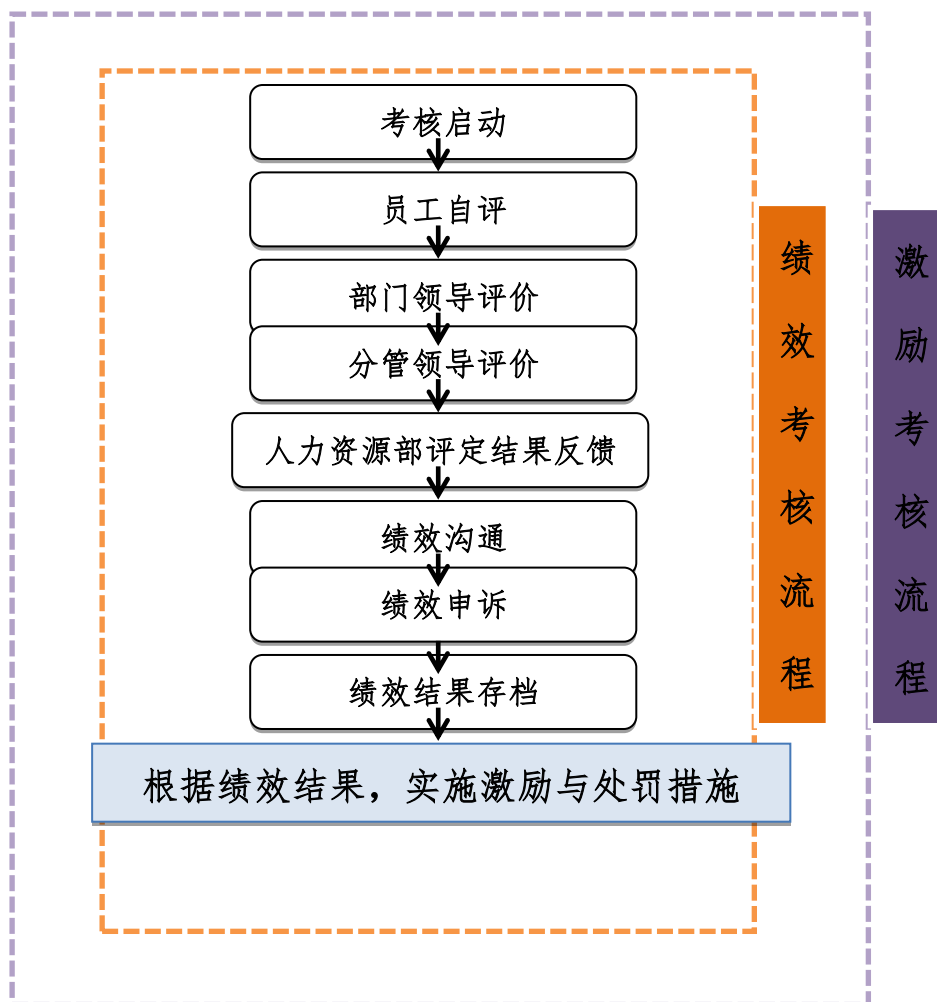
公司采取关键绩效指标(KPI)、定性评价、强制分布等形式考核激励对象。

七、 考核周期

本办法对激励对象的考核周期为一个完整财务年度。

八、考核流程

公司将在绩效考核流程的基础上，根据绩效评估结果，实施激励与处罚措施，以完善激励考核流程。下图为考核流程图示：



九、考核结果等级

考核结果分为如下 5 个等级，分别是：

考核等级	考核结果
第一档	A(优秀)
第二档	B+(良好)
第三档	B(达标)
第四档	C(需改进)
第五档	D(不合格)

十、 考核结果反馈与申诉

(一) 公司应当在考核结束后将考核结果反馈给激励对象。

(二) 激励对象在考核期内对考核结果有重大异议，可以绩效结果沟通后 10 天之内，填写《考核结果申诉表》向公司人力资源部提出申诉。公司人力资源必须及时进行情况调查，提出处理意见，反馈给申诉人。

十一、 考核结果管理

考核结束后，绩效考核结果作为保密资料归档保存，保存期至少三年。

十二、 附则

本办法的修改权及解释权均属公司董事会。

本办法自公司股东大会审议通过并自限制性股票激励计划生效后实施。

成都卫士通信息产业股份有限公司

二〇二〇年四月