

上海移为通信技术股份有限公司

2018 年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）

上海移为通信技术股份有限公司（以下简称“公司”）为保证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，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司（含控股子公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（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，公司拟实施 2018 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，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》等有关法律、法规和规范性文件、以及公司章程、公司股权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

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

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司（含控股子公司）任职的高级管理人员、部分中层管理人员及核心技术（业务）人员。

四、考核机构

（一）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；

(二) 公司人事行政部负责具体实施考核工作。人事行政部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作；

(三) 公司人事行政部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责；

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

公司拟在 2018-2020 年三个会计年度中，分年度对公司净利润增长率进行考核。净利润增长数值均以公司该会计年度审计报告所载数据为准，净利润指标均以经审计的归属于上市公司股东的净利润作为计算依据，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 2017 年净利润为基数，2018 年净利润增长率不低于 20.00%
第二个解除限售期	以 2017 年净利润为基数，2019 年净利润增长率不低于 35.00%
第三个解除限售期	以 2017 年净利润为基数，2020 年净利润增长率不低于 50.00%

注：上述净利润指经审计的归属于上市公司股东的净利润。

第三个解除限售期，公司将根据 2020 年度业绩考核目标的实际完成情况（2020 年净利润较 2017 年净利润增长率 R），依据下表确定所有激励对象的标准系数来确定本期可解除限售的股票数量：

2020 年业绩完成情况	R ≥ 50%	50% > R ≥ 33.33%	33.33% > R ≥ 16.67%	16.67% > R ≥ 0%	R < 0%
标准系数	1	0.9	0.7	0.5	0

第三个解除限售期实际解除限售额度 = 第三个解除限售期计划解除限售额度 × 标准系数，对于未解除限售股份，由公司按回购价格加上银行同期存款利息之和和回购注销。

只有公司满足各年度业绩考核目标，所有激励对象对应考核年度的限制性股票方可解除限售。公司如未满足当年度业绩考核目标的，所有激励对象对应考核

年度的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

（二）个人层面业绩考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其解除限售比例。激励对象的绩效评价结果划分为 A、B、C、D 四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象可解除限售的比例：

考评结果	A	B	C	D
标准系数	100%		80%	0

激励对象上一年度考核达标后才具备限制性股票当年度的解除限售资格，个人当年实际解除限售额度=标准系数×个人当年计划解除限售额度。激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象获授的限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

激励计划限制性股票解除限售期间每年度一次。

七、解除限售

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定激励对象的解除限售资格及解除限售数量；

（二）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

公司人事行政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。

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资格

及数量。

九、考核结果的反馈及应用

(一) 被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束五个工作日内向被考核者通知考核结果；

(二) 如被考核者对考核结果有异议，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，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正；

(三) 考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

十、考核结果归档

(一) 考核结束后，董事会办公室须保留绩效考核所有考核记录。

(二) 为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

(三) 绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由董事会办公室负责统一销毁。

十一、附则

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

(二) 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。

上海移为通信技术股份有限公司董事会

2020年12月18日