

上海移为通信技术股份有限公司

2021 年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法

上海移为通信技术股份有限公司（以下简称“公司”）为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，充分调动公司核心团队的积极性，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 2021 年限制性股票与股票期权激励计划（以下简称“激励计划”）。

为保证公司激励计划的顺利实施，现根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规和规范性文件、以及《公司章程》的有关规定，结合公司的实际情况，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，保证公司 2021 年限制性股票与股票期权激励计划的顺利实施，并最大程度发挥股权激励的作用，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、能力、态度等进行评价，考核评价做到定量与定性考核相结合，以实现激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩水平，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激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干以及董事会认为需要激励的其他人员，不包括独立董事、监事、单独或合计持股 5%以上股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部、财务部等相关部门负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三)公司人力资源部、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)公司董事会薪酬与考核委员会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

(一) 满足公司层面业绩考核要求

公司拟在 2021-2023 年三个会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售/归属/行权条件之一。业绩考核目标如下：

1、第一类限制性股票公司层面业绩考核目标：

本激励计划授予的第一类限制性股票的考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，以达到业绩考核目标作为解除限售条件之一。各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	年度营业收入相对于 2020 年增长率 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一类限制性股票 第一个解除限售期	2021 年	69%	35%
第一类限制性股票 第二个解除限售期	2022 年	103%	62%
第一类限制性股票 第三个解除限售期	2023 年	154%	103%

考核指标	业绩完成度	公司层面解除限售比例
A	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X = (A - A_n) / (A_m - A_n) * 20\% + 80\%$
	$A < A_n$	$X=0$

注：“营业收入”口径以经会计师事务所经审计的合并报表为准。

公司层面解除限售比例计算方法：

1) 若公司未达到上述业绩考核指标的触发值，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的第一类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。

2) 若公司达到上述业绩考核指标的触发值，公司层面的解除限售比例即为业绩完成度所对应的解除限售比例 X。

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第一类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第一类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。

2、第二类限制性股票公司层面业绩考核目标：

本激励计划首次授予的第二类限制性股票的考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，分年度进行公司业绩考核并归属，以达到业绩考核目标作为归属条件之一。各年度业绩考核目标如下表所示：

归属安排	对应考核年度	年度营业收入相对于 2020 年增长率 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第二类限制性股票 第一个归属期	2021 年	69%	35%
第二类限制性股票 第二个归属期	2022 年	103%	62%
第二类限制性股票 第三个归属期	2023 年	154%	103%
考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例	
A	$A \geq Am$	$X=100\%$	
	$An \leq A < Am$	$X = (A - An) / (Am - An) * 20\% + 80\%$	
	$A < An$	$X=0$	

注：“营业收入”口径以经会计师事务所经审计的合并报表为准。

本激励计划预留部分若在 2021 年授出，则相应各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若在 2022 年授出，则相应公司层面考核年度为 2022-2023 年两个会计年度。

公司层面归属比例计算方法：

1) 若公司未达到上述业绩考核指标的触发值，所有激励对象对应考核当年计划归属的第二类限制性股票全部取消归属，并作废失效；

2) 若公司达到上述业绩考核指标的触发值，公司层面的归属比例即为业绩完成度所对应的归属比例 X。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理第二类限制性股票归属登记事宜。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计划归属的第二类限制性股票不得归属或递延至下一年归属，由公司作废失效。

3、股票期权公司层面业绩考核目标：

本激励计划首次授予的股票期权考核年度为 2021 年-2023 年三个会计年度，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。首次授予的股票期权各年度公司业绩考核目标如下表所示：

行权安排	对应考核年度	年度营业收入相对于 2020 年增长率 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
股票期权 第一个行权期	2021 年	69%	35%
股票期权 第二个行权期	2022 年	103%	62%
股票期权 第三个行权期	2023 年	154%	103%
考核指标	业绩完成度	公司层面行权比例	
A	$A \geq A_m$	$X=100\%$	
	$A_n \leq A < A_m$	$X = (A - A_n) / (A_m - A_n) * 20\% + 80\%$	
	$A < A_n$	$X=0$	

注：“营业收入”口径以经会计师事务所经审计的合并报表为准。

若预留部分在 2021 年度授予完成，则预留部分的行权安排及公司业绩考核与首次授予一致；若预留部分在 2022 年度授予完成，则预留部分的股票期权行权考核年度为 2022-2023 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

公司层面归属比例计算方法：

1) 若公司未达到上述业绩考核指标的触发值，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权全部由公司注销；

2) 若公司达到上述业绩考核指标的触发值，公司层面的行权比例即为业绩完成度所对应的行权比例 X。

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，公司将按规定注销激励对象股票期权当期可行权份额。

(二) 满足个人层面绩效考核要求

1、第一类限制性股票的个人层面绩效考核要求

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：

个人绩效考核结果	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第一类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第一类限制性股票，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

2、第二类限制性股票的个人层面绩效考核要求

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可归属比例。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的实际归属的股份数量：

个人绩效考核结果	A	B	C	D
标准系数	100%		80%	0%

激励对象个人当年实际归属第二类限制性股票的数量=个人当期计划归属数量×公司层面业绩考核归属比例×个人层面归属比例。

激励对象当期不能归属或不能完全归属部分的第二类限制性股票，作废失效，不可递延至下一年度。

3、股票期权的个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的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当期实际可行权股票的数量。

激励对象个人绩效考核结果分为 A、B、C、D 四个档次。届时根据以下考核评级表中对应的个人层面行权比例确定激励对象的实际可行权的股份数量：

个人绩效考核结果	A	B	C	D
标准系数	100%		80%	0%

激励对象个人当年实际可行权的股票期权的数量=公司层面行权比例×个人层面行权比例×个人当年计划行权数量。

激励对象当期不能行权或不能完全行权部分的股票期权，由公司注销，不可

递延至下一年度。

六、考核期间与考核次数

（一）考核期间

激励对象每期第一类限制性股票解除限售、第二类限制性股票归属与股票期权行权的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2021-2023 年 3 个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

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。

八、考核结果管理

（一）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，人力资源部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，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可以在接到考核结果通知的 5 个工作日内，向薪酬与考核委员会提出书面申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

九、附则

（一）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。

（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

2021年6月28日