

证券代码：300563

证券简称：神宇股份

公告编号：2023-035

神宇通信科技股份有限公司

关于2023年限制性股票激励计划（草案）及相关文件的修订说明公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

神宇通信科技股份有限公司（以下简称“公司”）于2023年6月2日9时在公司一楼会议室以现场方式召开第五届董事会第十一次会议、第五届监事会第十次，审议通过了《关于公司<2023年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》等议案，并于2023年6月2日在巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）上披露了上述事项。

公司2023年限制性股票激励计划披露后，结合多方意见，经过综合评估与审慎考虑，为更好地反映公司盈利能力和成长性，公司董事会经审慎考虑，根据《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》的规定对公司层面业绩考核指标等内容进行调整修订，形成了《神宇通信科技股份有限公司2023年限制性股票激励计划（草案修订稿）》（以下简称“《激励计划（草案修订稿）》”），修订后的《激励计划（草案修订稿）》已经2023年6月12日召开的公司第五届董事会第十二次会议和第五届监事会第十一次会议审议通过。

一、对《神宇通信科技股份有限公司2023年限制性股票激励计划（草案修订稿）》“第六章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期”中第三条“本激励计划的归属安排”的内容，修订如下：

修订前：

本激励计划首次授予的第二类限制性股票根据激励对象类别划分为三类，第一类激励对象 26 人，第二类激励对象 8 人，第三类激励对象 5 人，公司对三类激励对象分别设置了不同的归属安排，具体安排如下表所示：

归属安排	归属时间	第一类激励对象归属比例	第二类激励对象归属比例	第三类激励对象归属比例
首次授予第一个归属期	自首次授予之日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%	30%	20%
首次授予第二个归属期	自首次授予之日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%	30%	30%
首次授予第三个归属期	自首次授予之日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%	40%	50%

若预留部分第二类限制性股票于 2023 年三季度披露之前授出，则各期归属时间安排与首次授予一致；若预留部分第二类限制性股票于 2023 年三季度披露之后授出，则预留部分限制性股票归属安排如下表所示：

第一类、第二类、第三类激励对象		
归属安排	归属时间	归属比例
预留授予第一个归属期	自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
预留授予第二个归属期	自预留授予之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间内未完成归属的或因未达到归属条件而不能申请归属的该期限限制性股票，不得归属，作废失效。

按照本激励计划，激励对象获授的限制性股票在归属前不得转让、担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积金转增股本、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、担保或偿还债务。若届时限制性股票不得归属，则因前述原因获得的股份同样不得归属。

在满足限制性股票归属条件后，公司将统一办理归属条件已成就的限制性股票归属事宜。

修订后：

本激励计划首次授予的第二类限制性股票根据激励对象归属部门的贡献大小情况将激励对象类别划分为三类，第一类激励对象 23 人，第二类激励对象 8 人，第三类激励对象 8 人，公司对三类激励对象分别设置了不同的归属安排，具体安排如下

表所示：

归属安排	归属时间	第一类激励对象归属比例	第二类激励对象归属比例	第三类激励对象归属比例
首次授予第一个归属期	自首次授予之日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%	30%	20%
首次授予第二个归属期	自首次授予之日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%	30%	30%
首次授予第三个归属期	自首次授予之日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%	40%	50%

若预留部分第二类限制性股票于 2023 年三季度报披露之前授出，则各期归属时间安排与首次授予一致，激励对象的归属比例根据预留授予时的类别确定；若预留部分第二类限制性股票于 2023 年三季度报披露之后授出，则预留部分限制性股票归属安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属比例
预留授予第一个归属期	自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
预留授予第二个归属期	自预留授予之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间内未完成归属的或因未达到归属条件而不能申请归属的该期限限制性股票，不得归属，作废失效。

按照本激励计划，激励对象获授的限制性股票在归属前不得转让、担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积金转增股本、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、担保或偿还债务。若届时限制性股票不得归属，则因前述原因获得的股份同样不得归属。

在满足限制性股票归属条件后，公司将统一办理归属条件已成就的限制性股票归属事宜。

二、对《神宇通信科技股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划（草案修订稿）》“第八章 限制性股票的授予与归属条件”中第二条第（四）款“公司层面业绩考核要求”的内容，修订如下：

修订前：

本激励计划拟授予的限制性股票的考核年度为2023年度、2024年度两个会计年度，每个会计年度考核一次。本激励计划首次授予的限制性股票各年度的业绩考核目标如下：

归属期	业绩考核指标
第一个归属期	公司需要满足下列条件之一： 1、以 2022 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 15%；2、以 2022 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 10%；3、2023 年的销售出库数量达到 70 万 KM。
第二个归属期	公司需要满足下列条件之一： 1、以 2022 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 32%；2、以 2022 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 20%；3、2024 年的销售出库数量达到 75 万 KM。
第三个归属期	

注：1、上述“营业收入”“销售出库数量”口径以会计师事务所审计的结果为准，下同。

2、上述“净利润”以经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润并且剔除公司全部在有效期内的股权激励计划所产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据，下同。

若预留部分限制性股票在2023年三季报披露之前授予，则预留部分业绩考核与首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在2023年三季报披露之后授予，则预留部分业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核指标
第一个归属期	公司需要满足下列条件之一： 1、以 2022 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 32%；2、以 2022 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 20%；3、2024 年的销售出库数量达到 75 万 KM。
第二个归属期	

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取消归属，并作废失效。

修订后：

本激励计划拟授予的限制性股票的考核年度为2023年度、2024年度两个会计年度，每个会计年度考核一次。本激励计划首次授予的限制性股票各年度的业绩考核目标如下：

归属期	业绩考核指标
-----	--------

第一个归属期	公司需要满足下列两个条件之一： 1、以 2022 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 15%；2、以 2022 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 25%。
第二个归属期	公司需要满足下列两个条件之一： 1、以 2022 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 32%；2、以 2022 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 50%。
第三个归属期	

注：1、上述“营业收入”口径以经会计师事务所审计的结果为准，下同。

2、上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并且剔除公司全部在有效期内的股权激励计划所产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据，下同。

若预留部分限制性股票在2023年三季度报披露之前授予，则预留部分业绩考核与首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在2023年三季度报披露之后授予，则预留部分业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核指标
第一个归属期	公司需要满足下列两个条件之一： 1、以 2022 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 32%；2、以 2022 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 50%。
第二个归属期	

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取消归属，并作废失效。

三、对《神宇通信科技股份有限公司2023年限制性股票激励计划（草案修订稿）》“第八章 限制性股票的授予与归属条件”中第二条第（六）款“考核指标的科学性和合理性说明”的内容，修订如下：

修订前：

公司本次限制性股票激励计划考核指标的设定符合法律法规和公司章程的基本规定。考核指标分为两个层面，分别为公司层面业绩考核及个人层面绩效考核。

在公司层面业绩考核指标，公司综合考虑公司历史业绩、未来战略规划以及行业特点，为实现公司未来高质量和稳健发展与激励效果相统一的目标，公司选取营业收入、净利润以及销售出库数量作为考核指标。营业收入反映了公司成长能力和行业竞争力提升，净利润指标能反映公司较好的盈利能力和经营效率。销售出库数量反应了公司的主要产品射频同轴电缆的核心经营指标，能综合反映公司的市场竞

争力和获利能力。具体数值的确定综合考虑了宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素，综合考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果，指标设定合理、科学。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属条件。

综上，公司本激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本激励计划的考核目的。

修订后：

公司本次限制性股票激励计划考核指标的设定符合法律法规和公司章程的基本规定。考核指标分为两个层面，分别为公司层面业绩考核及个人层面绩效考核。

在公司层面业绩考核指标，公司综合考虑公司历史业绩、未来战略规划以及行业特点，为实现公司未来高质量和稳健发展与激励效果相统一的目标，公司选取营业收入或净利润作为考核指标。营业收入反映了公司成长能力和行业竞争力提升，净利润指标能反映公司较好的盈利能力和经营效率。具体数值的确定综合考虑了宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素，综合考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果，指标设定合理、科学。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属条件。

综上，公司本激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本激励计划的考核目的。

除上述修订外，原公告的其它内容未发生变化。

特此公告。

神宇通信科技股份有限公司

董事会

二〇二三年六月十二日