

# 神宇通信科技股份有限公司

## 2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）

为保证神宇通信科技股份有限公司（以下简称“公司”）2023 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，激励公司员工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《神宇通信科技股份有限公司章程》《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“本计划”）的规定，特制定《神宇通信科技股份有限公司 2023 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

本办法适用于本次限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括在本公司任职的董事、高级管理人员、经公司董事会认定的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的核心管理人员和核心技术（业务）骨干（不包括独立董事、监事）。

### 四、考核机构

（一）公司董事会负责制定与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施对激励对象的考核工作及监督考核结果的执行情况。

（二）公司综合行政部门负责具体实施考核工作。综合行政部门对董事会薪酬

与考核委员会负责及报告工作。

(三) 公司综合行政部、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、考核指标及标准

### (一) 公司层面的绩效考核要求

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：<br>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：<br>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”“销售出库数量”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 | 公司需要满足下列两个条件之一：<br>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。

## （二）激励对象个人层面的绩效考核要求

在本激励计划执行期间，公司每年均依照《考核管理办法》及相关规定，对激励对象进行年度绩效考核，并以达到年度绩效考核目标作为激励对象的归属条件之一。

年度绩效考核于 2023 年度、2024 年度两个会计年度每年一次，并根据各项考核指标的达成情况确定员工绩效得分和绩效等级。当公司绩效考核达到归属条件时，激励对象只有在归属期的上一年度考核等级在 B 级以上（含 B 级），才可按照激励计划的相关规定对该归属期内所获授的全部/部分权益进行归属，否则，其相对应的限制性股票作废。

绩效考核等级依据综合考核评分结果共分为（A）、（B）、（C）三个等级评分，每一级别对应的归属比例如下表所示：

| 考核等级   | 归属比例 |
|--------|------|
| 优秀（A）  | 100% |
| 良好（B）  | 80%  |
| 不合格（C） | 0%   |

对于本激励计划的某一激励对象，其根据本激励计划被授予的限制性股票在同时满足公司层面及个人层面的考核指标后方可归属。激励对象个人当年实际归属的限制性股票数量=归属比例×个人当年计划归属的股票数量。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

本激励计划的考核期间为 2023 年度、2024 年度两个会计年度。

### （二）考核次数

激励计划限制性股票归属期间每年度一次。

## 七、考核程序

(一)激励对象在每年度设定年度工作业绩目标,经相应职能部门和主管副总经理审核后,报董事会薪酬与考核委员会备案。

(二)根据公司实际情况的变化和工作的需要,若需要调整年初制定的考核指标,须经董事会薪酬与考核委员会备案。

(三)每月激励对象须对各期工作目标计划的完成情况进行自查,检查各项工作计划目标的进度和差距,提出下期工作计划或改进措施,以保证全年计划目标的实现。直接上级和间接上级与员工沟通绩效,并在考核系统中对业绩进行评估打分。

(四)每年度末至下一年度初期,董事会薪酬与考核委员会组织对激励对象进行考核,主要采取自身述职、评分定级等方式综合评定。

综合行政部负责具体考核组织实施,对考核数据统一汇总、核查、分析,并形成绩效考核相关文件,提交董事会薪酬与考核委员会审核。

## 八、考核结果管理

### (一)考核结果反馈与申诉

激励对象有权了解自己的考核结果,员工直接主管应在考核工作结束后5个工作日内将考核结果通知被激励对象。

如果激励对象对自己的考核结果有异议,可与综合行政部沟通解决。如无法沟通解决,被激励对象可向薪酬与考核委员会申诉,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,考核结果由综合行政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综合行政部统一销毁。

## 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2023年限制性股票激励计划生效

后实施。

神宇通信科技股份有限公司董事会

2023年6月12日