

神宇通信科技股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

神宇通信科技股份有限公司（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，充分调动公司员工的积极性，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2022年限制性股票激励计划（以下简称“本计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证本计划的顺利实施，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》、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》、《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第1号——业务办理》等有关法律、法规和规范性文件、以及《神宇通信科技股份有限公司章程》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，保证公司限制性股票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，以实现限制性股票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，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。

四、考核机构

1、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。

2、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。

3、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。

4、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）公司层面限制性股票业绩考核指标

本激励计划限制性股票的考核年度为2022年度、2023年度两个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到绩效考核目标作为激励对象的解除限售条件之一。

本次授予部分限制性股票各年度绩效考核目标如下表所示：

解除限售安排	业绩考核目标
第一次解除限售	以2021年净利润为基数，2022年净利润增长率不低于15%。
第二次解除限售	以2021年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于32%。
第三次解除限售	

注：各年净利润指剔除本次激励计划股份支付费用影响后归属于上市公司股东的净利润。如公司业绩考核达不到上述条件，则激励对象对应解除限售期内的限制性股票，由公司回购注销。

（二）激励对象个人绩效考核目标

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解除限售条件之一。

年度绩效考核每年一次，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解除限售条件时，激励对象只有在解除限售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解除限售期内所获授的全部/部分权益申请解除限售，否则，其相对应的限制性股票，由公司回购注销。

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，每一级别对应的解除限售比例如下表所示：

考核等级	解除限售比例
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解除限售，激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

本激励计划的考核期间为2022年度、2023年度两个会计年度。

2、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

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象解除限售资格和解除限售数量。

2、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

1、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。

2、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。

3、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。

4、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。

九、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

1、本办法由董事会负责制定、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。

2、本办法经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。

神宇通信科技股份有限公司董事会
2022年3月1日