

# 二六三网络通信股份有限公司

## 2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

(2022 年 10 月)

二六三网络通信股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步完善公司长效激励机制，落实公司多层次激励体系，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）骨干的积极性，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“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）、《中华人民共和国证券法》（以下简称《证券法》）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称《管理办法》）、《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》（以下简称《自律监管指南》等有关法律、法规和规范性文件以及《二六三网络通信股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）、本激励计划的有关规定，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，保证本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥本激励计划的作用，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，以实现本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

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象，包括公司（含全资子公司及控股子公司）任职的董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）骨干。

### 四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象

进行考核。

## 五、考核指标及要求

### （一）公司层面业绩考核要求

本激励计划的解除限售考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

#### 1、首次授予限制性股票的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                     |
|-----------------------|----------------------------|
| 首次授予限制性股票<br>第一个解除限售期 | 2022 年扣非后归母净利润不低于 4000 万元； |
| 首次授予限制性股票<br>第二个解除限售期 | 2023 年扣非后归母净利润不低于 8000 万元； |
| 首次授予限制性股票<br>第三个解除限售期 | 2024 年扣非后归母净利润不低于 1.1 亿元。  |

#### 2、预留部分限制性股票的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                     |
|-----------------------|----------------------------|
| 预留授予限制性股票<br>第一个解除限售期 | 2023 年扣非后归母净利润不低于 8000 万元； |
| 预留授予限制性股票<br>第二个解除限售期 | 2024 年扣非后归母净利润不低于 1.1 亿元。  |

说明：上述“扣非后归母净利润”指标均以经审计的归属于上市公司股东扣除非经常性损益后的净利润为计算依据，并剔除商誉减值和本次及其他股权激励计划激励成本的影响。

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可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

### （二）个人层面绩效考核要求

公司薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的绩效进行综合评定，并依照激励对象的业绩完成率确定其解除限售的比例，激励对象个人当年实际解除限售额度=个人层面解除限售比例×个人当年计划解除限售额度。

根据公司制定的考核办法，对个人绩效考核结果分两类：

1、公司董事长、总裁李玉杰；副总裁忻卫敏、许立东、杨平勇、孟雪霞；核心管理人员 JIE ZHAO，6 人考核—详参《高管及核心管理人员绩效考核制度》

| 等级     | A    | B   | C  |
|--------|------|-----|----|
| 解除限售比例 | 100% | 50% | 0% |

若前述 6 人上一年度为 A/B 档，则上一年度激励对象个人绩效考核“通过”，激励对象根据考核等级对应的个人可解除限售比例进行解除限售，当期未解除限售部分由公司按授予价格回购注销。

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 C 档，则上一年度激励对象个人绩效考核为“不通过”，公司将按照限制性股票激励计划的规定，将激励对象所获授的限制性股票当期拟解除限售份额按授予价格回购注销。

2、除前述 6 人以外的激励对象个人考核—详参《高管及核心管理人员绩效考核制度》

| 等级     | A    | B   | C  |
|--------|------|-----|----|
| 解除限售比例 | 100% | 70% | 0% |

若激励对象上一年度为 A/B 档，则上一年度激励对象个人绩效考核“通过”，激励对象根据考核等级对应的个人可解除限售比例进行解除限售，当期未解除限售部分由公司按授予价格回购注销。

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 C 档，则上一年度激励对象个人绩效考核为“不通过”，公司将按照限制性股票激励计划的规定，将激励对象所获授的限制性股票当期拟解除限售份额按授予价格回购注销。

限制性股票解除限售条件未成就时，相关权益不得递延至下期。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

限制性股票解除限售的前一会计年度。

### （二）考核次数

本激励计划首次授予部分考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，预留授予部分考核年度为 2023-2024 年两个会计年度，每年度考核一次。

## 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，确定被激励对象的解除限售资格及数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票的解除限售的依据。

## 八、考核程序

公司人力资源部在薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考

考核结果，并在此基础上形成考核报告上交薪酬与考核委员会。

## 九、考核结果管理

### （一）考核结果反馈与申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可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。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

### （二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部应保留所有考核记录。

2、为保证考核记录的有效性，考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须由考核记录员签字。

3、考核结果作为保密资料归档保存，本激励计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

## 十、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、规范性文件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、规范性文件和部门规章规定为准。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划执行。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

二六三网络通信股份有限公司董事会

2022 年 10 月 13 日