

邦讯技术股份有限公司

2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

邦讯技术股份有限公司(以下简称“公司”)为进一步完善公司法人治理结构,健全公司长效激励约束机制,吸引和留住优秀人才,形成良好均衡的价值分配体系,充分调动公司高级管理人员及核心业务(技术)骨干人员的积极性,提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力,确保公司发展战略和经营目标的实现,公司拟实施 2020 年限制性股票激励计划(以下简称“限制性股票激励计划”或“本激励计划”)。

为保证限制性股票激励计划的顺利实施,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》等有关法律、法规和规范性文件、以及公司章程、公司限制性股票激励计划的相关规定,结合公司的实际情况,特制定本办法。

一、考核目的

制定本办法的目的是为加强公司本激励计划执行的计划性,量化公司股权激励计划设定的具体目标,促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化,确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标;同时引导激励对象提高工作绩效,提升工作能力,客观、公正评价员工的绩效和贡献,为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

二、考核原则

- 1、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综合评估;
- 2、考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合;与激励对象关键工作业绩、工作能力和工作态度结合。

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,包括公司高级管理人员、核心业务(技术)人员。不包括独立董事、监事和单独或合计持股5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。所有激励对象须在本激励计划的考核期内在公司全职工作、领取薪酬,并签订劳动合同。

四、实施机构与考核机构

1、董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核本次激励计划的实施及对激励对象的考核工作。

2、公司人力资源部、财务部组成考核工作小组负责具体考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

3、公司人力资源部、财务部等相关组织负责相关考核数据的收集和提供,相关部门应积极配合,并对数据的真实性和可靠性负责。

4、公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

激励对象获授的权益能否解除限售将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划在2020-2022年三个会计年度中,每个年度对公司的业绩指标考核一次,以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的限制性股票解除限售的条件之一。首次授予(包括预留部分)的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示:

解锁期	业绩考核指标
授予限制性股票的第一个解锁期	相比基期2019年,2020年收入增长率为10%
授予限制性股票的第二个解锁期和预留限制性股票的第一个解锁期	相比基期2019年,2021年收入增长率为200%
授予限制性股票的第三个解锁期和预留限制性股票的第二个解锁期	相比基期2019年,2022年收入增长率为400%

业绩考核指标中的“收入”指经审计的合并报表营业收入，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。

2、个人层面业绩考核要求

目前对个人绩效考核结果共有优秀、良好、合格、不合格四档。考核结果为优秀、良好及合格的激励对象即通过考核，考核结果为不合格的激励对象即未通过考核。未通过考核的激励对象，无论公司业绩考核指标是否实现，该激励对象当期可解锁的限制性股票不予解锁，由公司按授予价格回购注销。

(1) 考核内容

考核内容	考核权重	综合评价得分
工作业绩	70%	工作业绩指标得分 ×70%+工作能力指标得分 ×20%+工作态度指标 得分×10%
工作能力	20%	
工作态度	10%	

(2) 具体考核指标

a、工作业绩指标

工作业绩指标包含关键业绩指标(KPI)和关键任务指标(GS)。关键业绩指标：参考在岗位说明书及公司相关年度考核体系中列出的、对本岗位工作有重要意义的关键业绩指标进行考核，包含利润额，新市场、新产品开发量等，侧重于定量考核；关键任务性指标：基于公司经营目标分解的各类指标与行动计划，侧重于定性考核。

b、工作能力指标

参照在岗位说明书及公司相关年度考核体系中列出的、对完成本岗位职责所需的主要工作能力指标进行考核，主要包括专业能力、管理能力两类。

c、工作态度指标

工作态度指标包括：大局观、责任感、主动性、积极性等。

d、工作创新及额外工作加分

考核期间有效果明显的工作创新或完成工作量较大的额外工作，经董事会薪酬与考核委员会确认，获得额外加分，数值一般不超过5分。

e、重大失误和违纪减分

工作期间本人或下属发生重大差错或失误给公司造成经济损失数额较大或重大违纪行为，经董事会薪酬与考核委员会确认，应予减分。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象申请解除限制性股票限售的前一会计年度。

2、考核次数

本次限制性股票激励计划的考核年度为 2020-2022 年三个会计年度，每年考核一次。

七、考核程序

1、公司财务部根据各年度经审计的业绩情况判断是否符合解除限售期公司业绩考核指标；

2、公司人力资源部和考核对象的直接主管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，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审议；

3、董事会根据激励计划及考核结果确认激励对象解除限售。

八、考核结果的应用

(一)考核结果分布

分数区间	90-100分	80-89分	60-79分	0-59分
考核等级	优秀	良好	合格	不合格

(二) 考核结果应用

1、激励对象的考核结果应在“合格”及以上等级才具备该解锁期对应的限制性股票解锁资格。若考核结果为“不合格”，则公司将回购该激励对象该解锁期对应的限制性股票。

2、考核合格的激励对象且符合其他解锁条件的，可以按照《限制性股票激励计划》的相关规定申请解锁。

九、考核结果管理

1、考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

2、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，员工直接主管应在考核工作结束后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，可与人力部门沟通解决。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，向董事会薪酬与考核委员会提出书面申诉，薪酬与考核委员会需在接到书面申诉10个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果归档

(1)考核结束后，人力部门应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归档保存，保存期限不少于五年；

(2)为保证绩效激励的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

十、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、若本办法与日后发布实施的国家法律、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。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、部门规章为准。

3、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。

邦讯技术股份有限公司

董 事 会

2020年8月28日