
二六三网络通信股份有限公司

2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法

二六三网络通信股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动员工的积极性和创造力，提高员工的凝聚力和公司竞争力，有效地将股东利益、公司利益和激励对象个人利益结合，促进公司长期、持续、健康发展，公司拟对公司董事、高级管理人员及核心骨干进行股权激励，制定了公司《2026年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”、“本激励计划”）。

为保证公司股权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》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，包括公司董事、高级管理人员及核心骨干。

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、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

首次授予限制性股票考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。首次授予部分公司层面各考核指标目标如下：

解除限售期	业绩考核目标
首次授予第一个解除限售期	以 2025 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 15%。
首次授予第二个解除限售期	以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 30%。
首次授予第三个解除限售期	以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 45%。

注：上述“营业收入”以公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，下同。

预留授予限制性股票于 2027 年 9 月 30 日之前明确授予对象，考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。预留授予部分公司层面各考核指标目标如下：

解除限售期	业绩考核目标
预留授予第一个解除限售期	以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 30%。
预留授予第二个解除限售期	以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 45%。

上市公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象当年限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人绩效考评结果按照公司现行薪酬与考核制度的相关规定组织实施，分为以下两类：

1、参与本激励计划的董事、高级管理人员考核等级对应的个人层面解除限售比例（N）如下：

等级	A	B	C
解除限售比例（N）	100%	50%	0

2、核心骨干考核等级对应的个人层面解除限售比例（N）如下：

等级	A	B	C
----	---	---	---

解除限售比例（N）	100%	70%	0
-----------	------	-----	---

若公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人层面解除限售比例（N）。因个人层面绩效考核结果导致未能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

若公司/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/或股东会审议确认，可决定对本激励计划的尚未解除限售的某一批次/多个批次的限制性股票取消解除限售或终止本激励计划。

六、考核期间与次数

本激励计划首次授予限制性股票考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，预留授予限制性股票考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核每年考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部等部门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，保存考核结果，向董事会薪酬与考核委员会报告考核结果。董事会根据考核报告确定激励对象的解除限售资格及数量。

八、考核结果的管理

（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。

九、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法经公司股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

3、本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划的规定执行。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、本激励计划的规定执行。

二六三网络通信股份有限公司董事会

2026年9月23日