

# 无锡路通视信网络股份有限公司

## 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证无锡路通视信网络股份有限公司（以下简称“公司”）2021 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，激励公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术骨干、核心业务骨干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》、《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2020 年修订）》、《创业板上市公司业务办理指南第 5 号—股权激励》等法律、法规、规范性文件及《无锡路通视信网络股份有限公司章程》、《无锡路通视信网络股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）的规定，特制定《无锡路通视信网络股份有限公司 2021 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，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，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

本办法适用于限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括公司公告本激励计划时在本公司（含控股子公司、分公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术骨干、核心业务骨干。

### 四、考核机构

- （一）公司董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作；
- （二）公司董事会办公室、总经理办公室、财务部组成考核工作小组负责具

体实施考核工作。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。

(三) 公司总经理办公室、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准确性负责；

(四) 公司董事会负责考核结果的审批。

## 五、绩效考评评价指标及标准

### (一) 公司层面业绩考核

本激励计划首次及预留部分的限制性股票的考核年度为2022-2023年两个会计年度，每个会计年度考核一次，以公司2020年营业收入（以经会计师事务所审计的合并报表数据为准，下同）为基数，对各考核年度的营业收入定比2020年度营业收入的增长率（A）进行考核，根据指标的每年对应的完成情况核算公司层面归属比例（X）。各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	营业收入增长率（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2022	50%	30%
第二个归属期	2023	100%	60%

按照以上业绩考核目标，各归属期公司层面限制性股票的归属比例与对应考核年度营业收入完成情况相挂钩，则公司层面限制性股票归属比例（X）确定方法如下：

指标	业绩完成度	公司层面归属比例(X)
营业收入（Y）	$Y \geq Y_{2020} \times (1 + A_m)$	$X = 100\%$
	$Y_{2020} \times (1 + A_n) \leq Y < Y_{2020} \times (1 + A_m)$	$X = \{ Y / [Y_{2020} \times (1 + A_m)] \} \times 100\%$
	$Y < Y_{2020} \times (1 + A_n)$	$X = 0$

若公司未满足上述业绩考核目标的触发值，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效；

若公司达到上述业绩考核目标的触发值，公司层面的归属比例即为业绩完成度所对应的归属比例（X），未能归属的部分限制性股票取消归属，并作废失效。

### (二) 个人层面绩效考核要求

薪酬与考核委员会确立激励对象个人绩效考核评价指标和评价机制，并根据

激励对象个人绩效考核结果和等级确定其实际归属的股份数量。考核结果、考核等级及对应的标准系数如下表所示：

考核结果 (S)	S≥80	80>S≥70	70>S≥60	S<60
考核等级	优秀 (A)	良好 (B)	合格 (C)	不合格 (D)
标准系数	1.0	0.8	0.5	0

如果公司满足当年公司层面业绩考核要求，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例 (X) ×个人层面标准系数。

激励对象考核当年不能归属的限制性股票，按作废失效处理。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象申请归属限制性股票的前一会计年度。

### 2、考核次数

本次限制性股票激励计划的考核年度为 2022-2023 年两个会计年度，公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

## 七、考核程序

公司总经理办公室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，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。

## 八、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，员工直接主管及总经理办公室应当在考核结束后七个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，可与总经理办公室沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在五个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级；

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

## 九、考核结果归档

1、考核结束后，总经理办公室须保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新

记录，须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由总经理办公室负责统一销毁。

#### 十、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，自股东大会审议通过之日起开始实施。

无锡路通视信网络股份有限公司董事会

2021年9月6日