

立达信物联科技股份有限公司

2022 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

为进一步完善立达信物联科技股份有限公司（以下简称“公司”）法人治理结构，建立、健全公司的激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司骨干员工的积极性，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，提升公司的市场竞争能力与可持续发展能力，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，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、规范性文件和《公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励机制，保证股权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

本办法适用于参与公司本次股权激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部门、财务管理部门等相关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，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。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

1、股票期权的业绩考核目标

本激励计划授予的股票期权，在 2022 年-2024 年三个会计年度中，分年度进行业绩考核并行权，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。

首次授予股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2022 年营业收入不低于 75 亿元；
第二个行权期	2023 年营业收入不低于 85 亿元；
第三个行权期	2024 年营业收入不低于 95 亿元；

注：上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据。

若本激励计划预留部分的股票期权在 2022 年三季报披露（含当日）前授予，则预留部分业绩考核与首次授予部分一致；若预留部分的股票期权在 2022 年三季报披露（不含当日）后授予，预留部分的股票期权各年度业绩考核目标如下：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2023 年营业收入不低于 85 亿元；
第二个行权期	2024 年营业收入不低于 95 亿元；

注：上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据。

股票期权的行权条件达成，则激励对象按照计划规定比例行权。若各行权期内公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件，所有激励对象当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

2、限制性股票的业绩考核目标

本激励计划授予的限制性股票，在2022年-2024年三个会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

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
第一个解除限售期	2022 年营业收入不低于 75 亿元；
第二个解除限售期	2023 年营业收入不低于 85 亿元；
第三个解除限售期	2024 年营业收入不低于 95 亿元；

注：上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据。

若本激励计划预留部分的限制性股票在2022年三季报披露(含当日)前授予,则预留部分业绩考核与首次授予部分一致;若预留部分的限制性股票在2022年三季报披露(不含当日)后授予,预留部分的限制性股票各年度业绩考核目标如下:

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	2023 年营业收入不低于 85 亿元;
第二个解除限售期	2024 年营业收入不低于 95 亿元;

注:上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据。

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

1、股票期权个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“S(卓越)”、“A(优秀)”、“B(胜任)”、“C(待提升)”、“D(待优化)”五个等级,分别对应行权比例如下表所示:

绩效评级	S(卓越)	A(优秀)	B(胜任)	C(待提升)	D(待优化)
行权比例	100%			50%	0%

若当年度公司层面业绩考核达标,激励对象当年实际行权额度=个人层面考核行权比例×个人当年计划行权额度

激励对象按照绩效考核结果对应的个人当年实际行权额度来行权,未能行权部分由公司注销。

2、限制性股票个人层面业绩考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“S(卓越)”、“A(优秀)”、“B(胜任)”、“C(待提升)”、“D(待优化)”五个等级,分别对应解除限售比例如下表所示:

绩效评级	S(卓越)	A(优秀)	B(胜任)	C(待提升)	D(待优化)
解除限售比例	100%			50%	0%

若当年度公司层面业绩考核达标,激励对象当年实际解除限售额度=个人层面考核解除限售比例×个人当年计划解除限售额度。

激励对象按照绩效考核结果对应的个人当年实际解除限售额度来解除限售,

未能解除限售部分由公司按授予价格回购注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象获授的股票期权行权/限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

激励计划股票期权行权期/限制性股票解除限售期间每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源部、财务管理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，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

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 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。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 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

九、考核结果的管理

（一）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可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。

（二）考核结果的归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

（三）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，须当事人签字。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制定、解释及修订。

（二）本办法须经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

立达信物联科技股份有限公司董事会

2022 年 9 月 28 日