

聆达集团股份有限公司

2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法

聆达集团股份有限公司（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，确保实现公司发展战略和经营目标，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，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》”）《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第1号——业务办理（2023年2月修订）》（以下简称“监管指南第1号”）等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定了2023年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）。

为保证激励计划的顺利实施，根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》、公司激励计划的相关规定，并结合公司实际情况，制定本考核办法。

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，保证公司激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥激励计划的作用，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，包括公司公告本激励计划时

在本公司任职的董事、高级管理人员、中层管理人员和核心骨干人员。

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) 公司证券部、人力资源部、财务部等相关部门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) 公司人力资源部、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) 公司层面业绩考核要求

1、本激励计划第一类限制性股票及第二类限制性股票首次授予部分考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。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/归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以公司2022年营业收入为基数，公司2023年营业收入增长率不低于20%； 2、公司2023年净利润不低于1,500万元。
第二个解除限售/归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以公司 2022 年营业收入为基数，公司 2024 年营业收入增长率不低于 200%； 2、公司 2024 年净利润不低于 35,000 万元。
第三个解除限售/归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以公司 2022 年营业收入为基数，公司 2025 年营业收入增长率不低于 300%； 2、公司 2025 年净利润不低于 42,000 万元。

注：1、上述“营业收入”、“净利润”以经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。

2、上述“净利润”指标以经审计的归属于母公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划和员工持股计划（如有）所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

2、若本激励计划预留授予的第二类限制性股票于 2023 年第三季度报告披露前授予，则预留授予的第二类限制性股票各年度业绩考核目标与首次授予部分各年度业绩考核目标保持一致；若本激励计划预留授予的第二类限制性股票于 2023 年第三季度报告披露后授予，则预留授予的第二类限制性股票各年度业绩

考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以公司 2022 年营业收入为基数，公司 2024 年营业收入增长率不低于 200%； 2、公司 2024 年净利润不低于 35,000 万元。
第二个归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以公司 2022 年营业收入为基数，公司 2025 年营业收入增长率不低于 300%； 2、公司 2025 年净利润不低于 42,000 万元。

注：1、上述“营业收入”、“净利润”以经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。

2、上述“净利润”指标以经审计的归属于母公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划和员工持股计划（如有）所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

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计划解除限售/归属的限制性股票不得解除限售/归属，由公司按授予价格回购注销/作废失效。

（二）个人层面绩效考核要求

在公司业绩目标达成的条件下，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，依据解除限售/归属前最近一次考核结果确认解除限售/归属比例。激励对象个人考核评价结果分为“优秀”、“良好”、“合格”、“不合格”四个等级，对应的个人层面系数情况如下：

绩效评级	优秀/良好	合格	不合格
标准系数	100%	80%	0%

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际权益行使额度=个人当年计划权益行使额度×个人层面系数。

激励对象当期计划解除限售/归属的限制性股票因考核原因不能解除限售/归属或不能完全解除限售/归属的，由公司回购注销/作废失效，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象申请限制性股票解除限售/归属的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每年度考核一次。

七、解除限售/归属

(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/归属资格及数量。

(二) 绩效考核结果作为限制性股票解除限售/归属的依据。

八、考核程序

公司证券部、人力资源部等相关部门在薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交薪酬与考核委员会。

九、考核结果反馈及应用

在限制性股票考核期内，考核对象各期可申请解除限售/归属的限制性股票数量由公司业绩考核结果、个人绩效考核结果共同确定，未达到解除限售/归属条件或未及时申请解除限售的限制性股票由公司按照约定价格回购注销或作废。

十、考核结果归档

(一) 考核结束后，人力资源部须保留绩效考核所有考核记录。

(二) 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。

(三) 绩效考核结果应作为保密资料归档保存，该计划结束五年后人力资源部等相关部门负责统一销毁。

十一、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。

(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。

聆达集团股份有限公司董事会

2023年7月25日