

# 无锡线上线下通讯信息技术股份有限公司

## 2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证无锡线上线下通讯信息技术股份有限公司（以下简称“公司”）2022 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，激励公司高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员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》等法律、法规、规范性文件及《无锡线上线下通讯信息技术股份有限公司章程》《无锡线上线下通讯信息技术股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本计划”）的规定，特制定《无锡线上线下通讯信息技术股份有限公司 2022 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公司任职的高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员。（不包括独立董事、监事）。

### 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、人力资源部、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) 公司层面的绩效考核要求

本次激励计划考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，根据每个考核年度考核指标达成率 (X) 的完成情况，确定公司层面可归属的比例，首次授予限制性股票各年度业绩考核目标如下图所示：

归属期	业绩考核指标 (A)
第一个归属期	相比 2021 年，2022 年营业收入增长率不低于 25%；
第二个归属期	相比 2021 年，2023 年营业收入增长率不低于 50%；
第三个归属期	相比 2021 年，2024 年营业收入增长率不低于 75%。

根据每个考核年度考核指标达成率 (X) 的完成情况，确定公司层面可归属的比例：

考核指标达成率 (X)		公司层面归属比例
X=年度实际增长率/A	$X \geq 100\%$	100%
	$60\% \leq X < 100\%$	80%
	$X < 60\%$	0%

注：以上“营业收入”指以经会计师事务所审计的公司合并报表为准（下同）。

若预留部分限制性股票在 2022 年季报披露之前授予，则预留部分业绩考核与首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在 2022 年季报披露之后授予，则预留部分考核年度为 2023-2024 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核指标 (A)
第一个归属期	相比 2021 年，2023 年营业收入增长率不低于 50%；
第二个归属期	相比 2021 年，2024 年营业收入增长率不低于 75%。

根据每个考核年度考核指标达成率 (X) 的完成情况，确定公司层面可归属的比例：

考核指标达成率 X		公司层面归属比例
X=年度实际增长率/A	$X \geq 100\%$	100%

	60%≤X<100%	80%
	X<60%	0%

若公司在各归属期未能完成业绩考核指标，则该期激励对象对应授予部分限制性股票取消归属，并作废失效。

## （二）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。届时根据下表确定激励对象的实际归属的股份数量：

个人考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人归属比例	100%	80%	60%	0

若公司层面业绩考核指标达标，激励对象个人当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的限制性股票数量×公司层面的归属比例×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属，则作废失效，不可递延至下一年度。

## 六、考核期间与次数

本激励计划授予限制性股票的考核年度为 2022-2024 三个会计年度，每年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部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

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，员工直接主管及人力资源部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；

（二）如被考核者对考核结果有异议，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及考核委员会申诉，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；

（三）绩效考核结果作为限制性股票归属的依据。

## 九、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) 绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源中心负责统一销毁。

## 十、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 2022 年限制性股票激励计划生效后实施。

无锡线上线下通讯信息技术股份有限公司董事会

2022 年 7 月 18 日