

信雅达科技股份有限公司
2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

信雅达科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司董事、高级管理人员、核心管理人员以及技术（业务）骨干的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以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，公司拟实施 2021 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”）。

为保证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》、公司股权激励计划的相关规定，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，保证公司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

本办法适用于参与公司本次股权激励计划的所有激励对象，包括在公司任职的公司董事、高级管理人员、核心管理人员以及技术（业务）骨干。

四、考核机构及执行机构

- （一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。
- （二）公司人力资源部负责具体考核实施工作，并向薪酬与考核委员会报告。
- （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可靠性负责。
- （四）公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及考核标准

（一）公司层面业绩考核要求

本计划授予的限制性股票解除限售考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到绩效考核目标作为解除限售条件。

首次授予的限制性股票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
首次授予的限制性股票第一个解除限售期	以 2020 年净利润 1329.91 万元为基数，公司 2021 年净利润增长率不低于 350%；公司 2021 年净利润不低于 6000 万元。
首次授予的限制性股	以 2020 年净利润 1329.91 万元为基数，公司 2022 年净

票第二个解除限售期	利润增长率不低于 500%；公司 2022 年净利润不低于 8000 万元。
首次授予的限制性股票第三个解除限售期	以 2020 年净利润 1329.91 万元为基数，公司 2023 年净利润增长率不低于 650%；公司 2023 年净利润不低于 10000 万元。

预留授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

1、若预留部分限制性股票于 2021 年度授出，则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
预留的限制性股票第一个解除限售期	以 2020 年净利润 1329.91 万元为基数，公司 2021 年净利润增长率不低于 350%；公司 2021 年净利润不低于 6000 万元。
预留的限制性股票第二个解除限售期	以 2020 年净利润 1329.91 万元为基数，公司 2022 年净利润增长率不低于 500%；公司 2022 年净利润不低于 8000 万元。
预留的限制性股票第三个解除限售期	以 2020 年净利润 1329.91 万元为基数，公司 2023 年净利润增长率不低于 650%；公司 2023 年净利润不低于 10000 万元。

2、若预留部分限制性股票于 2022 年度授出，则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
预留的限制性股票第一个解除限售期	以 2020 年净利润 1329.91 万元为基数，公司 2022 年净利润增长率不低于 500%；公司 2022 年净利润不低于 8000 万元。
预留的限制性股票第二个解除限售期	以 2020 年净利润 1329.91 万元为基数，公司 2023 年净利润增长率不低于 650%；公司 2023 年净利润不低于 10000 万元。

注：上述“净利润”、“净利润增长率”指标以本计划及其他股权激励计划实施所产生的激励成本摊销前并扣除非经常性损益后的归属于上市公司股东的净利润作为计算依据，下同。

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已获授的限制性股票均不得解除限售，由公司按照授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人考核由薪酬与考核委员会分年进行考核，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果。

薪酬与考核委员会将依照激励对象的绩效完成比确定其解除限售的比例，若公司层面各年度业绩考核达标，则激励对象个人当年实际解除限售额度=个人层面标准系数×个人当年计划解除限售额度。

考核结果	达标	达标	不达标
绩效考核	$A \geq 80$	$80 > A \geq 60$	$60 > A$
标准系数	1.0	0.8	0.0

激励对象绩效考核为 60 及以上，激励对象上一年度个人绩效考核结果为“达标”，激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次解除限售，当期未能解除限售的限制性股票由公司按照授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销；若激励对

象绩效考核为 60 以下，激励对象上一年度个人绩效考核结果为“不达标”，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期限制性股票计划解除限售额度，限制性股票由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象申请解除限制性股票限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，每年度考核一次。

七、解除限售

（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资格及数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

八、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，公司董事会负责考核结果的审核。

九、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，人力资源部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。

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 个工作日内向人力资源部提出申诉，人力资源部可根据实际情况对其考核结果进行复核并提交董事会薪酬与考核委员会确定最终复核结果。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，证券部需保留绩效考核所有考核记录，作为保密资料归档并由证券部保存。

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，须当事人签字。

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证券部负责统一销毁。

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股权激励计划生效后实施。

信雅达科技股份有限公司董事会
2021 年 6 月 3 日