

# 瑞纳智能设备股份有限公司

## 2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法

瑞纳智能设备股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动其积极性和创造性，确保公司发展战略和经营目标的实现，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，公司制订了《瑞纳智能设备股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证公司本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、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

### 第一条 考核目的

进一步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。

### 第二条 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。

### 第三条 考核范围

本办法适用于公司本次激励计划所确定的所有激励对象，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员以及其他核心骨干人员。

### 第四条 考核机构及执行机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源与行政部负责具体实施考核工作。人力资源与行政部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三) 公司人力资源与行政部、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) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

## 第五条 考核指标及标准

本次激励计划考核年度为2022-2024年三个会计年度，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。本激励计划首次授予各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售安排	业绩考核目标
第一次解除限售	以2021年度营业收入为基数，2022年营业收入增长不低于20.00%。
第二次解除限售	以2021年度营业收入为基数，2023年营业收入增长不低于44.00%。
第三次解除限售	以2021年度营业收入为基数，2024年营业收入增长不低于72.80%。

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司合并财务报表营业总收入。

本激励计划预留的限制性股票若在公司 2022 年第三季度报告披露之日前（不含当日）授予完成，则相应各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若在公司 2022 年第三季度报告披露之日起（含当日）后授予完成，则相应公司层面考核年度为 2023-2024 年两个会计年度，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售安排	业绩考核目标
第一次解除限售	2021年度营业收入为基数，2023年营业收入增长不低于44.00%。
第二次解除限售	以2021年度营业收入为基数，2024年营业收入增长不低于72.80%。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，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，由公司按授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销。

#### （四）满足激励对象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合格、不合格两个等级，对应的可解除限售情况如下：

考核结果	标准系数
合格	1.0
不合格	0

在公司业绩各考核年度对应考核目标完成的前提下，激励对象当期实际解除限售的限制性股票数量=个人当期目标解除限售的股数×标准系数。

若激励对象在考核年度的个人考核评价结果为“不合格”，则激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销。

激励计划具体考核内容依据《公司考核管理办法》执行。

公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未解除限售的某一批次/多个批次的限制性股票取消解除限售或终止本激励计划。

#### 第六条 考核程序

公司人力资源与行政部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，公司董事会负责考核结果的审核。

#### 第七条 考核期间与次数

本次激励计划授予的限制性股票考核年度为 2022-2024 三个会计年度，公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核每个会计年度考核一次。

#### 第八条 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，薪酬与考核委员会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，可与人力资源与行政部沟通解决。

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。

## **（二）考核结果归档**

考核结束后，考核结果由人力资源与行政部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源与行政部统一销毁。

## **第九条 附则**

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订，董事会可根据方案实际执行情况对本办法进行修订。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划执行。

（三）本办法自股东大会审议通过之日并自本股权激励计划生效后实施。

**瑞纳智能设备股份有限公司董事会**

**2022 年 3 月 29 日**