

# 沈阳新松机器人自动化股份有限公司

## 首期限限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证沈阳新松机器人自动化股份有限公司（以下简称“公司”）首期限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，激励公司董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）骨干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》、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》（国资发分配〔2006〕175号）、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》（国资发分配〔2008〕171号）、《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2020年12月修订）》、《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》等法律、法规、规范性文件及《公司章程》《首期限限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）的规定，特制定《首期限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，保证本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，以实现本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

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，包括公告本激励计划时在公司任职的董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）骨干。

### 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）公司人力资源管理中心、财务管理中心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) 公司人力资源管理中心、财务管理中心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

授予限制性股票归属考核年度为 2023 年-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：

归属安排	业绩考核目标
第一个归属期	1、以 2021 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 15%； 2、以 2021 年净资产收益率为基数，2023 年净资产收益率增长率不低于 100%； 3、2023 年主营业务收入占营业收入比重不低于 80%。
第二个归属期	1、以 2021 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 20%； 2、以 2021 年净资产收益率为基数，2024 年净资产收益率增长率不低于 125%； 3、2024 年主营业务收入占营业收入比重不低于 80%。
第三个归属期	1、以 2021 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 30%； 2、以 2021 年净资产收益率为基数，2025 年净资产收益率增长率不低于 150%； 3、2025 年主营业务收入占营业收入比重不低于 80%。

注：1、以上“净资产收益率”指归属于上市公司股东的加权平均净资产收益率，并剔除本次激励计划股份支付费用带来的影响。净资产收益率增长率=（本期净资产收益率-基期净资产收益率）/ABS（基期净资产收益率）\*100%。

2、在股权激励计划有效期内，若公司因实施非公开发行（不包括可转债转股）股票进行融资，则新增加的净资产及该等净资产产生的净利润不列入考核计算范围。

若公司未满足上述业绩考核目标，则所有激励对象考核年度对应当期计划归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

(二) 个人层面绩效考核要求

根据公司制定的《首期限限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“《考核办法》”），薪酬与考核委员会将对全体激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的考核结果确定其归属比例，个人当期实际可归属数量=公司层面归属比例×个人层面归属比例×个人当期计划归属数量。具体

安排如下：

考核结果	A	B	C	D
归属比例	100%	100%	60%	0%

若激励对象考核年度个人绩效考核结果为 A/B/C 档，则考核年度对应当期激励对象个人绩效考核“合格”，激励对象可按照本计划规定的比例全部或部分归属。若激励对象考核年度个人绩效考核结果为 D 档，则考核年度对应当期激励对象个人绩效考核为“不合格”，其个人当期计划归属的限制性股票均不得归属。

根据《考核办法》，未归属的限制性股票不得归属，作废失效。

## 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 2023-2025 年三个会计年度，每年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源管理中心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

1、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管理中心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；

2、如被考核者对考核结果有异议，可与人力资源管理中心沟通解决。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五个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级；

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

## 九、考核结果归档

1、考核结束后，人力资源管理中心须保留绩效考核所有考核记录。

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，须考核记录员签字。

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人力资源中心负责统一销毁。

## 十、附则

本激励计划经有权上级主管单位或授权主体批准，并经股东大会审议通过后生效。

沈阳新松机器人自动化股份有限公司

董事会

二〇二二年六月二十日