

润泽智算科技集团股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

润泽智算科技集团股份有限公司（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，充分调动包括核心管理团队及核心员工的积极性，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 2023 年限制性股票激励计划（简称“本激励计划”）。

为保证公司本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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2023 年修订）》《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（2023 年 2 月修订）》等有关法律、法规、规范性文件和《润泽智算科技集团股份有限公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制定本办法。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强公司本激励计划执行的计划性，量化本激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现本激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

考核评价工作坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法对考核对象的业绩表现进行评价，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

第三条 考核范围

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象，包括公司（含公司合并报表范围内的各级分/子公司，下同）董事、高级管理人员、中层管理人员及核心员工。

第四条 考核机构

（一） 董事会薪酬与考核委员会（简称“薪酬委员会”）负责本次股权激励的组织、实施工作。

（二） 公司人力资源部等相关业务部门负责具体考核工作，考核工作小组对薪酬委员会负责并报告工作。

（三） 公司人力资源部负责相关考核数据的收集和提供，相关部门应积极配合，并对数据的真实性和可靠性负责。

（四） 公司董事会或董事会授权薪酬委员会负责考核结果的审核。

薪酬委员会在审核激励对象的考核工作及董事会/董事会授权薪酬委员会在审核考核结果的过程中，相关关联董事应予以回避。

第五条 考核指标及标准

激励对象获授的权益能否解除限售/归属将根据公司层面、激励对象个人层面两个维度的考核结果共同确定。

（一） 公司层面业绩考核要求

本激励计划对各考核年度的净利润进行考核，根据净利润完成情况确定公司层面解除限售/归属比例。

本激励计划首次授予的限制性股票考核年度为 2025 年-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。根据各年度业绩考核完成情况确定公司层面解除限售/归属比例，各年度业绩考核目标及解除限售/归属比例安排如下：

解除限售期/归属期	考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期/归属期	2025 年度	以公司 2024 年净利润为基数，公司 2025 年净利润增长率不低于 50%
第二个解除限售期/归属期	2026 年度	以公司 2024 年净利润为基数，公司 2026 年净利润增长率不低于 75%

解除限售期/归属期	考核年度	业绩考核目标
第三个解除限售期/归属期	2027 年度	以公司 2024 年净利润为基数，公司 2027 年净利润增长率不低于 100%

注：上述“净利润”口径以经会计师事务所审计的合并报表为准。

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可解除限售的第一类限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和；所有激励对象对应考核当年计划归属的第二类限制性股票均不得归属，并作废失效。

如果完成公司层面考核指标，本激励计划的限制性股票的解除限售期/归属期及各期解除限售/归属时间安排如下表所示：

解除限售/归属安排	解除限售时间/归属期	解除限售/归属比例
第一个解除限售期/归属期	自第一类限制性股票首次授予上市起 30 个月后的首个交易日至第一类限制性股票首次授予上市之日起 42 个月内的最后一个交易日止 自第二类限制性股票首次授予之日起 30 个月后的首个交易日至第二类限制性股票首次授予之日起 42 个月内的最后一个交易日止	40%
第二个解除限售期/归属期	自第一类限制性股票首次授予上市之日起 42 个月后的首个交易日至第一类限制性股票首次授予上市之日起 54 个月内的最后一个交易日止 自第二类限制性股票首次授予之日起 42 个月后的首个交易日至第二类限制性股票首次授予之日起 54 个月内的最后一个交易日止	30%
第三个解除限售期/归属期	自第一类限制性股票首次授予上市之日起 54 个月后的首个交易日至第一类限制性股票首次授予上市之日起 66 个月内的最后一个交易日止 自第二类限制性股票首次授予之日起 54 个月后的首个交易日至第二类限制性股票首次授予之日起 66 个月内的最后一个交易日止	30%

在上述约定期间内未申请解除限售的第一类限制性股票或因未达到解除限售条件而不能申请解除限售的该期第一类限制性股票，公司将按本激励计划规定的原则回购并注销，相关权益不得递延至下期；在上述约定期间内未归属的第二类限制性股票或因未达到归属条件而不能申请归属的该期第二类限制性股票，不得归属或递延至下期，并作废失效。

(二) 个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司现行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解除限售/归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为四个档次,届时根据以下考核评级表中对应的个人层面解除限售/归属比例确定激励对象实际解除限售/归属的股份数量:

考核结果	A	B	C	D
个人层面解除限售/归属比例	100%	80%	60%	0

若公司满足公司层面业绩考核要求,则激励对象个人当年实际可解除限售/归属数量 = 个人当年计划解除限售/归属数量 × 个人层面解除限售/归属比例。

激励对象当期计划解除限售的第一类限制性股票因个人层面考核原因不能解除限售的,由公司回购注销,回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和;激励对象当期计划归属的第二类限制性股票因个人层面考核原因不能归属的,作废失效,不可递延至下一年度。

第六条 考核程序

公司人力资源部等相关业务部门在薪酬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

本激励计划首次授予的限制性股票的考核年度为 2025 年-2027 年三个会计年度,公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核每年考核一次。

第八条 考核结果管理

(一) 考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果,员工直接主管或公司人力资源部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。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议,可在收到考核结果后 5 日内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委员会申诉,薪

酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

3、考核结果作为限制性股票解除限售/归属的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核记录保存期 5 年，本激励计划结束 3 年后由人力资源部负责统一销毁。

第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制定、解释及修订。

（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、本激励计划草案相冲突，由按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本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、本激励计划执行。

（三）本办法自股东大会审议通过之日并自本激励计划生效后实施。

(以下无正文，为盖章页)

(本页无正文，为《润算智算科集团股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》之盖章页)

润泽智算科技集团股份有限公司董事会

2023 年 7 月 27 日