

# 深圳市瑞凌实业集团股份有限公司

## 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证深圳市瑞凌实业集团股份有限公司（以下简称“公司”）2021 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，激励公司董事、高级管理人员、核心骨干及子公司管理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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2020 年修订）》等法律、法规、规范性文件及《公司章程》《2021 年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《2021 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、核心骨干及子公司管理人员。

### 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) 公司层面业绩考核

首次授予限制性股票解除限售/归属考核年度为 2021-2023 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：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以2020年营业收入为基数，2021年营业收入增长率不低于62%； 且以2020年净利润为基数，2021年净利润增长率不低于34%。
第二个解除限售期	以2020年营业收入为基数，2022年营业收入增长率不低于116%； 且以2020年净利润为基数，2022年净利润增长率不低于79%。
第三个解除限售期	以2020年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于188%； 且以2020年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于139%。

若预留部分于 2021 年授予，考核年度为 2021-2023 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：

解除限售/归属期	业绩考核目标
第一个解除限售/归属期	以 2020 年营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 62%； 且以 2020 年净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 34%。
第二个解除限售/归属期	以 2020 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 116%； 且以 2020 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 79%。
第三个解除限售/归属期	以 2020 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 188%； 且以 2020 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 139%。

若预留部分于 2022 年授予，考核年度为 2022-2023 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：

解除限售/归属期	业绩考核目标
第一个解除限售/归属期	以 2020 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 116%； 且以 2020 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 79%。
第二个解除限售/归属期	以 2020 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 188%； 且以 2020 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 139%。

注：上述“净利润”、“净利润增长率”指标均以归属于上市公司股东的净利润作为计算依据。

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/归属的限制性股票均不得解除限售/归属，由公司按授予价格回购注销/作废失效。

### (二) 个人层面绩效考核要求

激励对象只有在对应解除限售/归属期的上一年度绩效考核为“C”及以上，才能全部或部分解除限售/归属当期限制性股票，未解除限售/归属部分由公司回购注销/作废处理；若对应解除限售/归属期的上一年度绩效考核为“D”，则当期获授限制性股票不得解除限售/归属，由公司回购注销/作废处理。具体如下：

考核结果	S	A	B	C	D
解除限售/归属比例	100%		80%	60%	0%

注：激励对象个人层面绩效考核指标中，需设置激励对象所在部门/子公司绩效成绩权重占比，个人层面绩效考核成绩将受所在部门/子公司绩效考核成绩影响。

激励对象考核当年不能解除限售/归属的限制性股票，由公司按授予价格回购注销/作废处理。

## 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 2021-2023 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

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；

2、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解除限售/归属的依据。

## 九、考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部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

本办法由董事会负责制订、解释及修改，自股东大会审议通过之日起开始实施。

深圳市瑞凌实业集团股份有限公司

董 事 会

二〇二一年十月二十四日