

泰瑞机器股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

泰瑞机器股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司高级管理人员、核心技术（业务）人员、骨干员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心员工利益结合起来，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，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，拟实施 2023 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，公司依据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》、《公司章程》以及股权激励计划规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善目标考核制度，激发公司管理团队及核心技术（业务）骨干的积极性和创造力，促进公司整体战略的顺利实施；量化公司股权激励计划设定的具体目标，保证公司限制性股票激励计划顺利进行。

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

本办法适用于公司 2023 年限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括公司部分高级管理人员、核心技术（业务）人员以及公司董事会认为需要进行激励的其他核心人员。

四、考核机构

（一）公司董事会负责制订与修订本办法，并授权公司董事会薪酬与考核委员会负责领导与审核考核工作。

（二）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导与审核考核工作。

（三）公司人力资源部负责具体实施考核工作。

(四)公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

(五) 公司董事会负责本办法的审批。

五、绩效考评评价指标及标准

(一) 公司业绩考核条件

首次授予限制性股票的各年度绩效考核目标如下表所示：

解除限售安排	公司业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2022 年为基数，2023 年营业收入增长率达 30%，或净利润增长率达 30%
第二个解除限售期	以 2022 年为基数，2024 年营业收入增长率达 69%，或净利润增长率达 69%
第三个解除限售期	以 2022 年为基数，2025 年营业收入增长率达 120%，或净利润增长率达 120%

注：上述“营业收入增长率”指标以经审计的合并报表的营业收入作为计算依据，“净利润增长率”指标以经审计的归属于上市公司股东的净利润作为计算依据

本激励计划预留授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下所示：

若预留部分限制性股票在 2023 年三季度报告披露前授予完成，则各年度业绩考核目标与首次授予部分一致；

若预留部分限制性股票在 2023 年三季度报告披露后（含披露日）授予完成，则各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售安排	公司业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2022 年为基数，2024 年营业收入增长率达 69%，或净利润增长率达 69%
第二个解除限售期	以 2022 年为基数，2025 年营业收入增长率达 120%，或净利润增长率达 120%

注：上述“营业收入增长率”指标以经审计的合并报表的营业收入作为计算依据，“净利润增长率”指标以经审计的归属于上市公司股东的净利润作为计算依据

(二) 部门绩效考核条件

根据《泰瑞机器股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》，公司向每个部门下达绩效考核指标，并严格按照考核管理办法执行部门绩效考核。部门绩效考核分为卓越（S）、优秀（A）、良好（B）、合格（C）、不合格（D）五个档次，各考核档次对应的解除限售系数如下：

考评结果	卓越（S）	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
部门解除限售系		0.6		0.48	0

考评结果	卓越 (S)	优秀 (A)	良好 (B)	合格 (C)	不合格 (D)
数 (J)					

(三) 个人绩效考核条件

激励对象个人绩效考核根据《泰瑞机器股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》相关制度实施。个人绩效考核分为卓越(S)、优秀(A)、良好(B)、合格(C)、不合格(D)五个档次，各考核档次对应的解除限售系数如下：

考评结果	卓越 (S)	优秀 (A)	良好 (B)	合格 (C)	不合格 (D)
个人解除限售系数 (Y)	1			0.8	0

(四) 激励对象获授的限制性股票解除限售的计算方法

公司各部门的激励对象的考核分三个层次，分别为公司层面业绩考核、激励对象所在部门层面绩效考核和个人层面绩效考核，其获授的限制性股票解除限售的计算公式如下：

$$M=S*(G+J)*Y$$

其中：M 为激励对象某一考核年度实际可解除限售的股票数、S 为激励对象符合所有考核条件时可解除限售的股票数、G 为公司业绩考核系数（达到公司层面业绩考核目标，系数为 0.4；未达到公司层面业绩考核目标，系数为 0）、J 为所在部门绩效考核系数（部门考核结果为卓越、优秀、良好的，系数为 0.6；部门考核结果为合格的，系数为 0.48；部门考核结果为不合格的，系数为 0）、Y 为个人绩效考核系数（个人考核结果为卓越、优秀、良好的，系数为 1；个人考核结果为合格的，系数为 0.8；个人考核结果为不合格的，系数为 0）。

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

股权激励计划的考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每年考核一次。

七、考核程序

(一) 公司根据各年度经审计的合并报表中营业收入、净利润的数据，判断是否符合限售期公司业绩考核指标。

(二) 公司管理层、人力资源部和财务部负责具体的考核工作，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。

(三) 董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，审核激励对象考核结果并确认激励对象解除限售的股票数量。

八、考核结果的反馈及应用

(一) 被考核者有权了解自己的考核结果，直接主管应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果；

(二) 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及考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在5个工作日内进行复核并确定最终考核结果；

(三) 考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

九、考核结果归档

(一) 考核结束后，公司人力资源部须保留绩效考核所有考核记录。

(二) 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。

(三) 绩效考核结果作为保密资料，由公司人力资源部负责统一归档保存。

十、附则

本办法由董事会薪酬与考核委员会拟定，董事会负责解释及修改，自股东大会审议通过之日起开始实施。

泰瑞机器股份有限公司

董事会

2023年3月