广东天亿马信息产业股份有限公司

2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）

广东天亿马信息产业股份有限公司（以下简称“公司”或“天亿马”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住公司核心管理人员与关键人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，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《广东天亿马信息产业股份有限公司2023年限制性股票激励计划（草案修订稿）》（以下简称“本次激励计划”或“本激励计划”）。

为保证公司本次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上市公司自律监管指南第1号——业务办理》等有关法律、行政法规、规范性文件和《广东天亿马信息产业股份有限公司章程》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**

制定本办法的目的是加强公司本次激励计划执行的计划性，量化设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司本次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**

（一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；

（二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。

**第三条 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，包括公司任职的董事、高级管理人员以及核心员工，不含天亿马独立董事、监事以及外籍员工。本激励计划的激励对象中，公司董事必须经公司股东大会选举，公司高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司或子公司签署劳动合同或聘用合同。

**第四条** **考核机构及执行机构**

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责本次限制性股票激励计划的组织、实施工作；

（二）公司人力资源部、财务部、总经办等相关部门组成考核小组负责具体考核工作，并向薪酬委员会报告工作；

（三）公司人力资源部、财务部、总经办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）公司董事会负责考核结果的审核。

**第五条 绩效考核指标及标准**

激励对象获授的第一类/第二类限制性股票能否解除限售/归属将根据公司及激励对象两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面考核要求：

本激励计划在2023年-2026年会计年度中，分年度对公司业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度限制性股票的解除限售/归属条件之一。

授予第一类限制性股票的激励对象对应的公司层面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2022年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于10%；且以2022年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于7% |
| 第二个解除限售期 | 以2023年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于10%；且以2023年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于7% |
| 第三个解除限售期 | 以2023年净利润为基数，2025年净利润增长率不低于20%；且以2023年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于12% |
| 第四个解除限售期 | 以2023年净利润为基数，2026年净利润增长率不低于30%；且以2023年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于18% |

注：上述“净利润”指经审计的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润，但剔除本次及其它员工激励计划的股份支付费用影响的数值作为计算依据；上述营业收入指经审计的上市公司营业收入，下同。

首次授予第二类限制性股票的第一类激励对象对应的公司层面业绩考核目标如下表所示：

|  |  |
| --- | --- |
| **归属期** | **业绩考核目标** |
| 第一个归属期 | 以2022年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于10%；且以2022年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于7% |
| 第二个归属期 | 以2023年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于10%；且以2023年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于7% |
| 第三个归属期 | 以2023年净利润为基数，2025年净利润增长率不低于20%；且以2023年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于12% |
| 第四个归属期 | 以2023年净利润为基数，2026年净利润增长率不低于30%；且以2023年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于18% |

首次授予第二类限制性股票的第二类激励对象对应的公司层面业绩考核目标如下表所示：

|  |  |
| --- | --- |
| **归属期** | **业绩考核目标** |
| 第一个归属期 | 以2022年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于10%；且以2022年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于7% |
| 第二个归属期 | 以2023年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于10%；且以2023年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于7% |
| 第三个归属期 | 以2023年净利润为基数，2025年净利润增长率不低于20%；且以2023年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于12% |

预留授予的第二类限制性股票对应的公司层面业绩考核目标如下表所示：

|  |  |
| --- | --- |
| **归属期** | **业绩考核目标** |
| 第一个归属期 | 以2023年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于10%；且以2023年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于7% |
| 第二个归属期 | 以2023年净利润为基数，2025年净利润增长率不低于20%；且以2023年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于12% |
| 第三个归属期 | 以2023年净利润为基数，2026年净利润增长率不低于30%；且以2023年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于18% |

解除限售/归属期内，公司为满足解除限售/归属条件的激励对象办理解除限售/归属事宜。若各解除限售/归属期内，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计划解除限售的第一类限制性股票均不得解除限售，由公司以授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销。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全部取消归属，并作废失效。

（二）激励对象层面考核要求：

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。

在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度个人绩效考核结果为“合格”，则激励对象对应考核当年计划解除限售/归属的第一类/第二类限制性股票可全部解除限售/归属；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为“不合格”，则激励对象对应考核当年计划解除限售/归属的第一类/第二类限制性股票均不得解除限售/归属。激励对象考核当年不能解除限售的第一类限制性股票，由公司以授予价格回购注销，激励对象考核当年不能归属的第二类限制性股票，由公司取消归属并作废失效，均不可递延至下一年度

**第六条 考核程序**

公司人力资源部、财务部、总经办等相关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**

本激励计划的考核年度为2023年-2026年四个会计年度，公司层面的业绩考核以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，公司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。对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬委员会统一销毁。

**第九条** **附则**

（一）本办法由董事会薪酬委员会负责制订、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，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。

广东天亿马信息产业股份有限公司

董事会

2023年8月19日