

证券代码：833781

证券简称：瑞奇智造

公告编号：2024-057

成都瑞奇智造科技股份有限公司

2024 年股票期权激励计划实施考核管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

成都瑞奇智造科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励与约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、核心员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和个人利益结合在一起，推动公司战略目标的实现，实现公司可持续发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等原则，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）《上市公司股权激励管理办法》《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》《北京证券交易所股票上市规则（试行）》（以下简称“《上市规则》”）《北京证券交易所上市公司持续监管指引第3号——股权激励和员工持股计划》（以下简称“《监管指引第3号》”）等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等的规定，结合公司实际情况，制订了公司《2024年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《证券法》《上市规则》《监管指引第3号》等有关法律、法规和规范性文件，以及《公司章程》、股权激励计划的相关规定，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，进而确保公司战略规划和经营目标的实现。

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，从而提高管理绩效及公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象，包括在公司（含全资及控股子公司）任职的董事、高级管理人员及核心员工。

所有激励对象必须在董事会审议通过本激励计划前已在公司任职、已与公司签署劳动合同、聘用协议或劳务合同。

四、考核机构

（一）公司董事会负责领导和组织考核工作。

（二）公司人力资源部门、财务部等相关部门负责相关数据的收集和提供，对数据的真实性和可靠性负责；同时负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总、保存。

（三）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核指标

本激励计划授予的股票期权的行权考核年度为2024年、2025年、2026年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。

本激励计划授予的股票期权各年度公司层面业绩考核目标分别如下：

行权期	对应考核年度	公司业绩考核目标
第一个行权期	2024年	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2023年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于20.00%； 2、以2023年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于40.00%。
第二个行权期	2025年	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2023年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于45.00%； 2、以2023年净利润为基数，2025年净利润增长率不低于75.00%。
第三个行权期	2026年	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2023年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于75%； 2、以2023年净利润为基数，2026年净利润增长率不低于108.75%。

注：

1、上述“营业收入”为公司经审计的合并财务报表中的营业收入；

2、上述“净利润”以公司经审计的合并财务报表中归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司因实施股权激励计划、员工持股计划产生的股份支付费用影响的数值为计算依据；

3、上述业绩考核指标不构成公司对投资者的业绩预测和承诺。

若行权条件达成，则激励对象按照本激励计划规定的比例行权。若公司未达到上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年计划行权的权益均不得行权，由公司注销。

（二）个人层面业绩考核指标

公司将根据公司绩效考核的相关规定和《2024 年股票期权激励计划实施考核管理办法》，对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并以激励对象的考评结果得分（N）确定其个人层面行权比例。个人考核年度结果划分为 A、B、C、D 四个档次，考核评价表适用于考核对象，激励对象当期实际可行权的股票期权数量与其个人对应考核年度的绩效考核结果挂钩。届时根据下表确定激励对象行权比例：

考核结果	A	B	C	D
	$N \geq 90$	$90 > N \geq 80$	$80 > N \geq 60$	$N < 60$
个人行权比例	100%	100%	80%	0%

若公司层面各年度业绩考核达标，激励对象个人当年实际可行权额度=个人行权比例×个人当年计划行权数量。

激励对象当期因考核原因不得行权的股票期权，作废失效，不可递延至下一年度，由公司统一安排注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划考核期间为 2024-2026 年三个会计年度。

（二）考核次数

本激励计划股票期权的行权考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每个会

计年度考核一次。

七、考核程序

(一)公司人力资源、财务等相关部门在董事会指导下负责具体的考核工作，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告并保存。

(二)公司人力资源、财务等相关部门将对激励对象的绩效考核报告提交董事会审议，并由其做出决议。

八、考核结果的管理

(一) 考核结果反馈与申诉

1、被考核者有权了解自己的考核结果，董事会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。

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会提出申诉，董事会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正（如需）。

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

(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。

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、绩效考核结果作为保密资料归档保存，保存期限至少为五年，保存期结束后由人力资源部负责统一销毁。

九、附则

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

(二) 若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

(三) 本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

成都瑞奇智造科技股份有限公司

董事会

2024年8月19日