

# 广州瑞松智能科技股份有限公司

## 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

广州瑞松智能科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，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，按照收益与贡献对等的原则，公司拟实施2025年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》《上市公司股权激励管理办法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露》等有关法律、法规和规范性文件以及《广州瑞松智能科技股份有限公司章程》的相关规定，结合公司的实际情况，特制定《广州瑞松智能科技股份有限公司2025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

进一步建立健全公司激励约束机制，保证公司股权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次限制性股票激励计划的所有激励对象，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司高级管理人员、核心技术人员以及董事会认为需要激励的其他人员。

本激励计划首次授予激励对象不包括独立董事、监事、单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女。

以上激励对象中，公司高级管理人员必须经董事会聘任。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（含控股子公司）存在聘用关系、劳动关系或劳务关系。

#### 四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源中心负责具体实施考核工作。人力资源中心对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源中心、财务中心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）公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，分年度进行业绩考核并归属，每个会计年度考核一次。以 2024 年净利润为基数，对各考核年度的净利润增长率进行考核，并根据考核指标每年完成情况确定公司层面归属比例。

本激励计划首次授予限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	考核指标：净利润增长率（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2025	170%	140%
第二个归属期	2026	260%	230%

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例（X）
净利润增长率（A）	$A \geq A_m$	100%
	$A_n \leq A < A_m$	80%
	$A < A_n$	0

注：1、各考核年度净利润增长率=（各考核年度净利润÷2024年净利润-1）×100%

2、“净利润”指标计算以经审计的“归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润”，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划/员工持股计划（若有）所涉及的股份支付费用数值作为计算依据。

若预留限制性股票在公司 2025 年第三季度报告披露之前授予，则预留限制性股票各年度业绩考核目标同首次授予一致。若预留限制性股票在公司 2025 年

第三季度报告披露之后授予，则各年度业绩考核目标安排具体如下：

归属期	对应考核年度	考核指标：净利润增长率（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2026	260%	230%
第二个归属期	2027	330%	300%

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例（X）
净利润增长率（A）	$A \geq A_m$	100%
	$A_n \leq A < A_m$	80%
	$A < A_n$	0

注：1、各考核年度净利润增长率=（各考核年度净利润÷2024年净利润-1）×100%

2、“净利润”指标计算以经审计的“归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润”，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划/员工持股计划（若有）所涉及的股份支付费用数值作为计算依据。

若公司未满足上述业绩考核目标（ $A < A_n$ ），则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

#### （二）激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行考核办法组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核评级	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例（Y）	100%	80%	50%	0

若公司层面业绩考核指标达标，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例（X）×个人层面归属比例（Y）。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至以后年度。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

## 六、考核期间和次数

### （一）考核期间

本次激励计划首次授予部分考核期间为2025-2026年两个会计年度；预留部分若在2025年第三季度报告披露之前授予，则考核年度同首次授予部分为2025-2026年度，预留部分若在2025年第三季度报告披露之后授予，则预留部分的考核年度为2026-2027年度。

### （二）考核次数

公司层面的业绩考核与个人层面的绩效考核，每个会计年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源中心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，公司董事会负责考核结果的审核。

## 八、考核结果管理

### （一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源中心沟通解决。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10个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

### （二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源中心作为保密资料归档保存，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，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源中心统一销毁。

## 九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。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。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自本次股权激励计划生效后实施。

广州瑞松智能科技股份有限公司董事会

2025年4月28日