

南昌三瑞智能科技股份有限公司

2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法

南昌三瑞智能科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司激励对象的积极性，有效地将股东利益、公司利益和激励对象个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障公司整体利益的前提下，公司按照收益与贡献对等的原则，制订了《南昌三瑞智能科技股份有限公司2026年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“激励计划”）。

为保证激励计划的顺利实施，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》《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、规章、规范性文件和《南昌三瑞智能科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，并结合公司实际情况，制订本办法。

一、考核目的

制订本办法的目的是加强激励计划执行的计划性，量化激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化；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，为激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

二、考核原则

（一）考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的工作业绩、工作贡献进行客观评价。

（二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合，与激励对象工作表现和工作贡献紧密结合，从而提升公司整体业绩和创新能力，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与激励计划的所有激励对象，包括在公司任职且对经营业绩和未来发展有直接影响的核心技术人员和骨干业务人员。

四、考核组织职责权限

（一）公司董事会负责制订和修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会领导和组织考核工作。

（二）公司人事行政中心负责具体的实施考核工作，并对董事会薪酬与考核委员会负责。

（三）公司人事行政中心、财务中心等相关部门负责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、考核指标及其评价标准

激励计划的考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核、个人层面绩效考核。

（一）公司层面的业绩考核要求

本激励计划授予的第二类限制性股票归属考核年度为2027年至2029年三个会计年度，每个会计年度考核一次，具体考核目标如下：

归属安排		考核年度	营业收入增长率（相较于2026年度）（%）		净利润增长率（相较于2026年度）（%）	
			目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
首次授予及预留的限制性股票	第一个归属期	2027年	50	20	50	20
	第二个归属期	2028年	100	40	100	40
	第三个归属期	2029年	150	60	150	60
各考核年度营业收入增长率、净利润增长率的实际达成值分别为A、B						
考核指标			考核指标完成比例		公司层面归属比例	
营业收入增长率（%）			$A \geq A_m$		$X=100\%$	
			$A_n \leq A < A_m$		$X=60\%+(A-A_n)/(A_m-A_n)*40\%$	

	$A < A_n$	$X=0$
净利润增长率（%）	$B \geq B_m$	$Y=100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$Y=60\%+(B-B_n)/(B_m-B_n)*40\%$
	$B < B_n$	$Y=0$
公司层面可归属的比例（P）	$P=\text{MAX}(X,Y)$ ，即X、Y中的较高者	

注1：上述“营业收入”、“净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

注2：上述“净利润”指“归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润”，且以剔除公司全部在有效期内的股权激励计划或员工持股计划所涉股份支付费用（若有）影响的数据为计算依据。

注3：以上业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

公司未满足上述业绩考核目标的，激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，分年度进行考核，并依据考核结果确定其归属比例，激励对象个人当年实际归属额度=公司层面归属比例×个人层面归属比例×个人当年计划归属额度。

激励对象的绩效评价结果划分为S、A、B、C、D五个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象归属的比例：

评价结果	S杰出	A优秀	B良好	C合格	D不合格
个人层面归属比例	100%		80%	60%	0

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的权益作废失效处理，不可递延至以后年度。

六、考核程序

公司层面的业绩考核由公司董事会薪酬与考核委员会负责具体考核工作。

个人层面的绩效考核由公司人事行政中心根据公司现行的绩效考核制度，对激励对象考核期间个人绩效完成情况 & 行为表现情况进行评估，并形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

七、考核期间与次数

激励计划的考核期间为2027年至2029年三个会计年度，每个会计年度考核一次。首次授予的限制性股票归属与预留部分的限制性股票归属可分别考核。

八、考核结果管理

（一）个人绩效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，薪酬与考核委员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薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员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；

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

（二）考核记录归档

考核结束后，人事行政中心应保留绩效考核相关的考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。绩效考核记录至少保存五年。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法中的有关条款，如与有关法律、行政法规、规章、规范性文件和《公司章程》的规定，以及激励计划相冲突，按照有关法律、行政法规、规章、规范性文件和《公司章程》的规定，以及激励计划的规定执行。本办法中未尽事宜，按照有关法律、行政法规、规章、规范性文件和《公司章程》的规定，以及激励计划执行。

（三）本办法自股东会审议通过之日并自激励计划生效后实施。

南昌三瑞智能科技股份有限公司董事会

2026年7月24日