

成都运达科技股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证成都运达科技股份有限公司（以下简称“公司”）2023 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司任职的管理团队及骨干人员诚信勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，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股票上市规则（2023 年修订）》《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、法规、规范性文件和《公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

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，充分调动公司管理团队及核心骨干的积极性，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。

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，从而提高管理绩效水平，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。

2、公司人力资源部、财务部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。

五、绩效考评评价指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予限制性股票的考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度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 | 公司需满足以下条件之一： (1) 以 2022 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 100%。 (2) 以 2022 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 10%。 |
| 第二个归属期 | 公司需满足以下条件之一： (1) 以 2022 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 150%。 (2) 以 2022 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 20%。 |
| 第三个归属期 | 公司需满足以下条件之一： (1) 以 2022 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 200%。 (2) 以 2022 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 30%。 |

若预留授予部分在 2023 年三季度报告披露前授出，则预留授予部分相应各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若预留授予部分在 2023 年三季度报告披露后授出，则各年度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 | 公司需满足以下条件之一： (1) 以 2022 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 150%。 (2) 以 2022 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 20%。 |
| 第二个归属期 | 公司需满足以下条件之一： (1) 以 2022 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 200%。 (2) 以 2022 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 30%。 |

注：上述“营业收入”“净利润”指标以公司经审计的合并报表所载数据作为计算依据，其中“净利润”指标为归属于上市公司股东的净利润。

若公司未满足上述业绩考核目标的，则所有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。

2、部门层面绩效考核

本激励计划授予的限制性股票，在考核期内每个会计年度对部门层面进行绩效考核，根据激励对象所属部门层面考核年度绩效确定部门层面考核归属比例 (M)：

| 考核评级 | 优秀 (X≥90 分) | 良好 (80 分≤X < 90 分) | 较差 (X < 80 分) |
|------------------|------------------|-------------------------|--------------------|
| 部门层面考核归属比例 (M) | 100% | 80% | 0 |

3、个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行相关规定实施，根据以下考核结果确定个人层面归属比例 (N)：

| 考核结果 | S | A | B | C | D |
|----------------|------|---|---|---|---|
| 个人绩效考核归属比例 (N) | 100% | | | 0 | |

若公司层面业绩考核达标，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股票数量×部门层面考核归属比例(M)×个人层面归属比例(N)。

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。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象限制性股票归属前一个会计年度。

2、考核次数

本激励计划限制性股票归属期间每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源部、财务部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。

八、考核结果反馈

考核对象有权了解自己的考核结果，人力资源部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或等级。

九、考核结果的管理

1、考核结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会可对受客观环境变化等因素影响较大的考核结果进行修正。

2、考核结果的归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

3、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，须当事人签字。

十、附则

- 1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。
- 2、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。

成都运达科技股份有限公司董事会

2023年5月31日