

三维控股集团股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证三维控股集团股份有限公司（以下简称“公司”）2022 年限制性股票激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司核心员工诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际，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，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于本次激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于公司（含子公司）董事、中高层管理人员、核心骨干员工以及董事会认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

授予各年度业绩考核目标如下表所示：

	解除限售期	业绩考核条件
首次授予的限制性股票	第一个解除限售期	以 2021 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 80%。
	第二个解除限售期	以 2021 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 500%。
	第三个解除限售期	以 2021 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 2000%。
若预留部分限制性股票于 2022 年授予	第一个解除限售期	以 2021 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 80%。
	第二个解除限售期	以 2021 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 500%。
	第三个解除限售期	以 2021 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 2000%。
若预留部分限制性股票于 2023 年授予	第一个解除限售期	以 2021 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 500%。
	第二个解除限售期	以 2021 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 2000%。

注：上述“净利润”指公司经审计合并报表的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，并剔除公司实施本次及其他激励计划产生的股份支付费用影响为计算依据。

（二）分子公司/部门层面业绩考核要求

根据激励对象所属分子公司或部门与公司之间的绩效承诺完成情况进行相应的限售解除。届时根据下表确定分子公司/部门解除限售的比例：

考核得分（X）	$X \geq 90\%$	$80\% \leq X < 90\%$	$X < 80\%$
解除限售系数	100%	80%	0

在上一年度考核中分子公司或部门绩效考核得分大于等于 80 分的，才能全额或者部分解除限售分子公司或部门内激励对象当期拟解除限售的限制性股票份额；绩效考核得分小于 80 分的，按照本激励计划的规定，该分子公司或部门内激励对象当期拟解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按照本计划规定的价格回购注销。

（三）个人层面绩效考核

公司在满足解除限售业绩考核的前提下，根据制定的《三维控股集团股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》，薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合表现进行打分，个人当年实际解除限售额度=分

子公司/部门层面解除限售系数×个人当年计划解除限售额度。

激励对象的绩效考核结果划分为优秀、合格和不合格三个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象解除限售的比例：

考评结果	优秀	合格	不合格
解除限售系数	100%	80%	0

个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×分子公司/部门层面解除限售系数×个人层面解除限售系数。

因公司层面业绩考核或个人层面绩效考核导致当期可解除限售的股份未全额解除限售的，对应的限制性股票不得解除限售且不得递延至下期解除限售，由公司按照本计划规定的价格回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象获授或解除限售限制性股票的前一会计年度。

2、考核次数

本次激励计划实施期间每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源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。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的解除限售资格及数量。

八、考核结果的反馈及应用

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解除限售的依据。

九、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，公司股东大会审议通过后生效。

三维控股集团股份有限公司

董事会

二〇二二年六月十一日