

深圳市易天自动化设备股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

深圳市易天自动化设备股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司核心团队的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以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，公司拟实施 2022 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》、《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》等有关法律、法规和规范性文件、以及公司章程、公司限制性股票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，保证公司 2022 年限制性股票激励计划的顺利实施，并最大程度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 2022 年限制性股票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。

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) 公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力行政部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三) 公司人力资源部、会计核算部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

激励对象获授的限制性股票能否解除限售、归属将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

(一) 满足公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2022-2024 三个会计年度，每个会计年度考核一次。以考核年度营业收入（A）进行考核，根据指标完成情况计算公司层面解除限售/归属比例（X），业绩考核目标值（Am）及解除限售/归属比例安排如下：

解除限售/归属期	对应考核年度	业绩考核目标值（Am）
第一批次	2022 年度	营业收入不低于 6.00 亿元
第二批次	2023 年度	营业收入不低于 7.50 亿元
第三批次	2024 年度	营业收入不低于 9.00 亿元

按照以上业绩考核目标值，公司层面的考核结果取决于公司层面业绩实际达成率（R），公司层面业绩实际达成率 $R = \text{各考核年度公司年度营业收入 } A / \text{公司业绩考核目标值 } A_m$ ，对应的公司层面的解除限售/归属比例如下：

公司层面业绩实际达成率（R）	$R \geq 100\%$	$100\% > R \geq 90\%$	$90\% > R \geq 80\%$	$80\% > R \geq 70\%$	$R < 70\%$
公司层面的解除限售/归属比例（X）	100%	90%	80%	70%	0%

注 1：上述“营业收入”以公司经审计的合并财务报表口径的数据为计算依据。

注 2：上述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。

(二) 满足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制定的股权激励个人绩效考核相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际解除限售/归属的股份数量。届时根据以下考核评级表中对应的个人层面解除限售/归属比例确定激励对象的实际解除限售/归属的股份数量：

激励对象个人绩效考评结果按照优秀、合格和不合格三个考核等级进行归类，各考核等级对应的考核分数和解除限售/可归属比例如下：

考核等级	优秀	合格	不合格
解除限售/归属比例	100%	80%	0%

个人当年实际解除限售/归属额度=可解除限售/归属比例×个人当年计划解除限售/归属额度。

2022 及 2023 考核年度：若公司层面业绩实际达成率（R）达到 100%，激励对象当年实际解除限售/归属的限制性股票数量=个人当年计划解除限售/归属的股票数量×公司层面的解除限售/归属比例（X）×个人层面解除限售/归属比例。若公司层面业绩实际达成率（R）未达到 100%，所有激励对象对应考核当年可解除限售/归属的限制性股票均不得解除限售/完成归属。

2024 考核年度：若公司层面业绩实际达成率（R）达到 70%及以上（含）的前提下，激励对象当年实际解除限售/归属的限制性股票数量=个人当年计划解除限售/归属的股票数量×公司层面的解除限售/归属比例（X）×个人层面解除限售/归属比例。若公司层面业绩实际达成率（R）低于 70%（不含）的，所有激励对象对应考核当年可解除限售/归属的限制性股票均不得解除限售/完成归属。

激励对象当期计划解除限售的第一类限制性股票因考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，由公司统一按授予价格回购注销。

激励对象当期计划归属的第二类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，不可递延至下一年度。

六、考核年度与次数

本激励计划的考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

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。

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，人力资源部应在考核工作结束后五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十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，考核结果由人力行政部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期五年，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行政部统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制定、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。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划执行。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自限制性股票激励计划生效后实施

深圳市易天自动化设备股份有限公司

董事会

2024年4月27日