

纳思达股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证纳思达股份有限公司（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（含分公司及控股子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干以及公司董事会认为需要进行激励的其他人员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情况，特制定本办法。

一、总则

（一）目的

- 1、健全限制性股票激励与约束机制，保证限制性股票激励计划的顺利实施；
- 2、为限制性股票激励计划激励对象的资格认定提供合理、有效的依据；
- 3、为限制性股票的授予和解除限售、个人获授限制性股票实际可解除限售比例提供挂钩依据；
- 4、切实发挥公司限制性股票激励计划的激励作用，达到股权激励的目的，有效支持公司战略落实和持续发展，尽可能实现股东利益最大化。

（二）原则

考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法对考核对象的工作业绩进行客观的评价，实现限制性股票激励计划与激励对象工作业绩、行为表现的紧密结合。

（三）被考核对象

本办法适用于公司限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，范围包括所有接受限制性股票授予的公司（含分公司及控股子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干以及公司董事会认为需要进行激励的其他人员。

所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和限制性股票激励计划规定的考核期内与公司（含分公司及控股子公司）存在聘用或劳动关系。

二、考核组织职责权限

(一) 公司董事会负责制定与修订本办法，并授权公司薪酬与考核委员会负责考核工作；

(二) 公司薪酬与考核委员会负责领导与审核考核工作；

(三) 由公司薪酬与考核委员会授权公司人力资源部负责具体实施考核工作，薪酬与考核委员会对考核过程进行指导与监督；

(四) 公司人力资源部、财务部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。

三、考核体系

(一) 考核内容

- 1、任一被考核对象的工作业绩和行为表现；
- 2、公司董事、高级管理人员还须接受经济责任审计。

(二) 考核指标

1、公司层面业绩考核指标

(1) 本激励计划在 2022-2024 年三个会计年度中，分年度进行业绩考核，根据业绩考核结果确定公司层面解除限售比例（M）。

(2) 首次授予的限制性股票各年度业绩考核要求如下：

解除限售安排	得分情况 (X)			
	业绩考核指标	0 分	60 分	100 分
40%	2022 年公司净利润较 2021 年增长率 (A) $\geq 60.00\%$	$A < 45.00\%$	$45.00\% \leq A < 60.00\%$	$A \geq 60.00\%$
40%	2023 年公司净利润较 2021 年增长率 (A) $\geq 116.00\%$	$A < 90.00\%$	$90.00\% \leq A < 116.00\%$	$A \geq 116.00\%$
20%	2024 年公司净利润较 2021 年增长率 (A) $\geq 196.00\%$	$A < 166.00\%$	$166.00\% \leq A < 196.00\%$	$A \geq 196.00\%$

注：上述净利润增长率指标以归属上市公司的净利润作为计算依据，并剔除本激励计划股份支付费用影响。

(3) 若预留授予的限制性股票于 2022 年度授予完成，则预留授予的限制性股票的各年度业绩考核要求与首次授予的限制性股票的的各年度业绩考核要求一致。

若预留授予的限制性股票于 2023 年度授予完成，则预留授予的限制性股票的各年度业绩考核要求如下表所示：

解除限售安排	得分情况 (X)			
	业绩考核指标	0 分	60 分	100 分
50%	2023 年公司净利润较 2021 年增长率 (A) $\geq 116.00\%$	$A < 90.00\%$	$90.00\% \leq A < 116.00\%$	$A \geq 116.00\%$

50%	2024 年公司净利润较 2021 年增长率 (A) $\geq 196.00\%$	$A < 166.00\%$	$166.00\% \leq A < 196.00\%$	$A \geq 196.00\%$
-----	--------------------------------------------	----------------	------------------------------	-------------------

注：上述净利润增长率指标以归属上市公司的净利润作为计算依据，并剔除本激励计划股份支付费用影响。

公司各考核年度的净利润增长率 (A) 的得分为 (X)，公司层面业绩考核得分 (X) 对应的公司层面业绩考核解除限售比例 (M) 如下表所示：

公司层面业绩考核得分 (X) 区间	公司层面业绩考核解除限售比例 (M)
X=0 分	0
X=60 分	70%
X=100 分	100%

2、个人层面绩效考核指标

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。

个人层面绩效考核评级分为五档，各绩效等级具体评价标准如下：

个人层面绩效考核评级	评价标准
A	工作完成结果和过程表现超出期望，给组织带来的贡献和影响是公认明显的。
A-	工作完成结果和过程表现达到期望，能主动按照本岗位的常规标准要求全面完成工作，给组织带来的贡献和影响是积极的。
B	工作完成结果和过程表现达到期望，基本按照本岗位规定标准完成工作，给组织带来一定的贡献和影响。
B-	工作完成结果和过程表现基本能达到要求或者部分达到要求，有时低于本岗位工作标准，需进一步改进。
C	工作完成结果和过程表现基本不能达到要求，不胜任本岗位工作。

根据个人层面绩效考核评级确定个人层面绩效考核解除限售比例 (N)，具体如下：

个人层面绩效考核评级	个人层面绩效考核解除限售比例 (N)
A	100%
A-	
B	
B-	50%
C	0%

激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×公司层

面业绩考核解除限售比例（M）×个人层面绩效考核解除限售比例（N）。

激励对象当期计划解除限售的限制性股票因考核原因不能解除限售的，由公司按授予价格回购注销，不得递延至下一年度。

（三）考核流程

1、依照科学考核、有效评估的原则对被考核人进行考核，以自然年为考核期，每年度考核一次。

2、薪酬与考核委员会工作小组对被考核人的身份、信息进行确认，并经监事会核实。公司人力资源部负责具体考核操作，根据被考核人年度工作业绩目标完成情况及行为表现情况进行评估，并形成被考核人年度绩效考核结果。其中，公司的董事、高级管理人员年度考核结果和经济责任审计结果须报公司薪酬与考核委员会备案。

（四）考核结果的管理

1、考核指标和结果的修正

考核期内如遇到重大不可抗力因素或特殊原因影响被考核人工作业绩的，公司薪酬与考核委员会可以对偏差较大的考核指标和考核结果进行修正。

2、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，员工直接主管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。各部门通过考核及时对考核成绩较差人员提出改进方向、意见，对不合格人员及时劝退。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，被考核对象可向人力资源部申诉，人力资源部需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

四、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

纳思达股份有限公司

董 事 会

二〇二二年二月二十八日