（上接B134版）

1.公司控制权发生变更；

2.公司出现合并、分立等情形。

（三）公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合限制性股票授出条件或解除限售安排的，未解除限售的限制性股票由公司统一按照授予价格回购，激励对象获授限制性股票已解除限售的，所有激励对象应当返还已获授权益。董事会应当按照本激励计划相关安排收回激励对象所得收益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还已获限制性股票权益而遭受损失的，可按照股权激励计划相关安排，向上市公司或负有责任的对象进行追偿。

董事会应当按照前款规定和本激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

二、激励对象个人情况发生变化

（一）以下任一情形发生之日起六个月内，激励对象当年已达到解除限售条件的限制性股票可以解除限售；尚未达到解除限售条件的限制性股票由公司按授予价格加上回购时中国人民银行公布的同期存款基准利率计算的利息进行回购：

1.激励对象因组织安排调离公司且不在公司任职时；

2.激励对象死亡时（由其法定继承人按规定解除限售）；

3.激励对象丧失民事行为能力时；

4.激励对象并非由于不能胜任工作岗位、业绩考核不合格、过失、违法违规等原因而被公司辞退时。

（二）激励对象成为独立董事、监事或其他不能持有公司限制性股票的人员时，其所有未解除限售的限制性股票由公司按授予价格进行回购。

（三）发生以下任一情形时，激励对象所有未解除限售的限制性股票由公司回购，回购价格为授予价格与回购时公司股票市价（审议回购的董事会决议公告前1个交易日公司标的股票交易均价）的孰低值：

1.激励对象因组织安排调离公司且不在公司任职时；

2.激励对象的劳动合同到期不续约时；

3.激励对象因不能胜任工作岗位、业绩考核不合格、过失、违法违规等原因不再属于本激励计划规定的激励范围时；

4.激励对象违反《公司法》《公司章程》等所规定的忠实义务，或因触犯法律法规、违反职业道德、泄漏公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉被辞退时（董事会有权视情节严重程度追回其已解除限售获得的全部或部分收益）。

（四）激励对象为公司高级管理人员的，如在任期届满前因个人原因离任的，自离任之日起，其于本激励计划已获得收益将全部返还公司，已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司回购，回购价格为授予价格与回购时公司股票市价（审议回购的董事会决议公告前1个交易日公司标的股票交易均价）的孰低值。

（五）激励对象达到法定退休年龄正常退休的，激励对象应选择在最近一个解除限售期的按原定的时间和条件解除限售，解除限售比例为实际履职时间（月）占考核期（月）的比例。激励对象离职前需缴纳完毕限制性股票已解除限售部分的个人所得税。剩余尚未达到可解除限售条件的限制性股票不得解除限售，由公司按照授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

（六）其他未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

三、公司与激励对象之间争议的解决

公司与激励对象发生争议，按照本激励计划和《限制性股票授予协议书》的规定解决；规定不明的，双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成，应提交公司注所所在地有管辖权的人民法院诉讼解决。

第十三章 其他重要事项

一、公司不得为激励对象依本激励计划获取有关限制性股票提供贷款、贷款担保以及其他任何形式的财务资助。

二、本激励计划中的有关条款，如与国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件和中央、则按照国家有关法律、法规及行政性规章刚执行或调整。本激励计划中未明确规定的，则按照国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件执行或调整。

三、若激励对象违反本激励计划、《公司章程》或国家有关法律、法规及行政规章及规范性文件，出售按照本激励计划所获得的股票，其收益归公司所有，由公司董事会负责执行。

四、本激励计划经因务院国资委审核批准，公司股东大会审议通过后生效。

五、本激励计划的解释权归公司董事会。

瑞泰科技股份有限公司董事会

二〇二四年十二月三十日

瑞泰科技股份有限公司 2024年限制性股票激励计划管理办法

第一章 总则

第一条 为贯彻落实 瑞泰科技股份有限公司（以下简称“瑞泰科技”或“公司”）2024年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”），明确本激励计划的管理机构及其职责、实施程序、特殊情况的处理、信息披露及财务会计与税收处理等各项内容，特制定本办法。

第二条 本办法根据《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》（国资发分配〔2006〕175号文）（以下简称“《175号文》”）、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》（国资发分配〔2008〕171号文）（以下简称“《171号文》”）、参考《中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引》（国资考分〔2020〕178号）（以下简称“《178号文》”）等法律、法规、及规范性文件的有关规定，结合《瑞泰科技股份有限公司公司章程》（以下简称“《公司章程》”）及《瑞泰科技股份有限公司2024年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）制定，经公司股东大会审议通过后生效。除特别指明，本办法中涉及用语的含义与本激励计划中该等名词的含义相同。

第二章 管理机构及其职责

第三条 股东大会职责

（一）审批本激励计划与本办法。

（二）审批公司需达到的授予条件、解除限售条件。

（三）审批本激励计划的具体实施方案（包括激励对象、授予价格、授予数量等）。

（四）审批本激励计划的变更与终止（经股东大会审议后的激励计划）。

（五）授权董事会处理本激励计划实施的具体事宜。

（六）其他由相关法律法规、《公司章程》、本激励计划规定的职责。

第四条 董事会职责

（一）审议本激励计划与本办法，依据相关法规提请股东大会表决。

（二）审议本激励计划的实施、提议股东大会终止激励计划（经股东大会审议后的激励计划）。

（三）审批本激励计划的变更与终止（未经股东大会审议的激励计划）。

（四）依据本激励计划、本办法的规定以及股东大会的授权，审议激励计划的具体实施方案。

（五）审批公司经营班子的绩效评价办法。

（六）其他由本激励计划、本办法规定或股东大会授权的职责。

第五条 监事会职责

（一）负责核实本激励计划的激励对象名单，并将核实情况在股东大会上进行说明。

（二）对本激励计划是否有利于上市公司的持续发展，是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形发表意见。

第六条 董事会薪酬与考核委员会职责

（一）负责拟订和修订本激励计划，报董事会审议。

（二）拟订激励对象的绩效评价办法，提交董事会审议并组织实施绩效评价工作。

（三）领导并组织下设的工作小组开展与本激励计划实施相关的工作。

第七条 人力部门职责

公司人力部门负责审定除董事、公司经营班子以外的激励对象名单及其绩效目标、解除限售比例等实施方案内容。

第八条 工作小组职责

董事会薪酬与考核委员会下设工作小组，工作小组由负责人力资源管理、绩效推进、财务管理、证券管理、法律事务等相关人员组成。工作小组职责如下：

（一）拟订激励对象绩效评价办法，并组织、实施其绩效评价工作。

（二）协助董事会薪酬与考核委员会拟订本激励计划的具体实施方案，包括拟订激励对象名单、限制性股票授予数量等事项的建议方案。

（三）向激励对象发出通知函、组织签订《限制性股票授予协议书》（以下简称“《授予协议书》”）、监督激励对象履行本激励计划、本办法及《授予协议书》所规定的义务、向董事会薪酬与考核委员会提出对激励对象获授的限制性股票实施、解除限售或终止等建议。

（四）负责本激励计划相关财务指标的测算，本激励计划实施过程中涉及的会计核算工作，按本激励计划规定测算限制性股票解除限售额度等。

（五）对本激励计划和本办法实施过程中的合规性提出意见，审核本激励计划和本办法制定与实施过程中公司签订的协议、合同等法律文件，处理本激励计划实施过程中出现的法律问题或法律纠纷。

（六）负责本激励计划和本办法批准与实施过程中公司董事会、股东大会的组织、议案准备工作。

（七）负责向国务院国有资产监督管理委员会（以下简称“国务院国资委”）、证券交易所等监督机构进行本激励计划的审核与备案工作。

（八）负责登记内幕信息知情人，并对内幕信息知情人在本激励计划公告前6个月内买卖公司股票的情况进行自查，并要求相关人员出具说明。

（九）协调律师事务所等中介机构工作。

第三章 本激励计划的实施程序

第一节 本激励计划的生效程序

第九条 董事会下设的薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划草案并报董事会审议。

第十条 公司董事会应当依法对本激励计划作出决议。董事会审议本激励计划时，作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事应当回避表决。董事会应当在审议通过本激励计划并履行公示、公告程序后，将本激励计划提交股东大会审议；同时提请股东大会授权，由董事会负责实施限制性股票的授予、解除限售和回购注销工作。

第十一条 监事会应当就本激励计划是否有利于公司持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。

第十二条 公司聘请律师事务所对股权激励计划出具法律意见书，聘请财务顾问对限制性股票激励计划出具独立财务顾问报告。

第十三条 上市公司应当对内幕信息知情人及激励对象在股权激励计划草案公告前6个月内买卖本公司股票及其衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖本公司股票的，不得成为激励对象，法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，不得成为激励对象。

第十四条 本激励计划获得因务院国资委审核批准，并经公司股东大会审议通过后方可实施。

公司在召开股东大会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10天。监事会对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司在股东大会审议股权激励计划前5日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

公司股东大会在对限制性股票激励计划进行投票表决时，独立董事应当就限制性股票激励计划向所有的股东征集委托投票权，并且公司在提供现场投票方式时提供网络投票的方式。股东大会应当对《管理办法》第九条规定的限制性股票激励计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的2/3以上通过，单独统计并披露除公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有公司5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。

公司股东大会审议股权激励计划时，作为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东，应当回避表决。

第十五条 本激励计划经公司股东大会审议通过，且达到本激励计划规定的授予条件时，公司在规定时间内向激励对象授予限制性股票。经股东大会授权后，董事会负责实施限制性股票的授予、解除限售和回购工作。

第二节 限制性股票的授予程序

第十六条 股东大会审议通过本激励计划后，公司与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，以此约定双方的权利义务关系。公司董事会根据股东大会的授权办理具体的限制性股票授予事宜。

第十七条 公司在向激励对象授出权益前，董事会薪酬考核与委员会、董事会当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议并公告。监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见。

第十八条 公司监事会应当对限制性股票授予日公告和激励对象名单进行核实并发表意见。

第十九条 公司向激励对象授出权益与本激励计划的安排存在差异时，监事会（当激励对象发生变化时）、律师事务所应当同时发表明确意见。

第二十条 本激励计划经股东大会审议通过后，公司应当在60日内授予激励对象限制性股票并完成公告、登记。公司董事会应当在授予的限制性股票登记完成后及时披露相关实施情况的公告。

若公司未能在60日内完成上述工作的，本激励计划终止实施，董事会应当及时披露未完成的原因并且3个月内不得再次审议和披露股权激励计划（根据《管理办法》规定上市公司不得授出限制性股票的期间不计算在60日内）。

第二十一条 如公司董事、高级管理人员作为激励对象在限制性股票授予前6个月内发生过减持公司股票的行为且经核查后不存在利用内幕信息进行交易的情形，公司可参照《证券法》中短线交易的规定推迟至最后一笔减持交易之日起6个月后授予其限制性股票。

第二十二条 公司向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

第二十三条 限制性股票授予登记工作完成后，涉及注册资本变更的，公司向工商登记部门办理公司变更事项的登记手续。

第三节 限制性股票解除限售程序

第二十四条 本激励计划授予的限制性股票自授予登记完成之日起满2年后，进入3年解除限售期。工作小组应在三个解除限售期的解除限售日来临时，协助薪酬与考核委员会对公司满足解除限售条件的情况进行核查，若满足本激励计划规定的解除限售条件，则根据激励对象绩效评价结果确定每个激励对象的解除限售比例。薪酬与考核委员会应拟订解除限售方案并提交董事会审批。董事会应当就本激励计划设定的解除限售条件是否成就进行审议，监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象解除限售的条件是否成就出具法律意见。

第二十五条 对于满足解除限售条件的激励对象，将由公司向证券交易所统一提出解除限售申请，经证券交易所确认后向登记结算公司申请办理登记结算事宜。

第二十六条 对于未满足解除限售条件的激励对象，由公司回购其持有的该次解除限售对应的限制性股票，并及时披露相关实施情况的公告。

第二十七条 激励对象可对已解除限售的限制性股票进行转让，但公司董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、法规和规范性文件的规定。

第二十八条 在激励计划实施有效期内，统筹设置激励对象的收益上限，即：对激励对象包括股权激励实际收益在内的年度实际发放总薪酬实行上限调控。对于不同类别的激励人员可以根据实际情况差异化设置调控上限。

限制性股票实际解除限售时，股权激励实际收益超出规定行权收益上限的，应当调低当期解锁数量，调低部分可以延长解锁期限延后解锁。若有效期内未能解锁的，尚未解锁的限制性股票不再解锁。

第二十九 限制性股票实际解除限售时，股权激励实际收益上限、解除限售数量还有其他强制性规定的，应当按照该等规定执行。若本激励计划有效期内，法律、法规、国家政策发生变化或调整的，激励对象实际收益、解除限售数量等均按调整后的法律、法规及政策执行。

六、考核程序

（一）每一考核年度年初，董事会薪酬与考核委员会工作组与公司董事会办公室、财务部、人力部门等相关职能部门及公司下属各单位，根据工作计划、年度经营目标分解等内容，确定激励对象当年的年度考核指标，作为年度考核的重要的依据，报董事会薪酬与考核委员会备案。

（二）公司财务部、人力部门等相关部门在考核年度末负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

（三）公司董事会办公室、人力部门等相关部门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，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告。

（四）公司董事会办公室、人力部门将对本次限制性股票激励计划激励对象的绩效考核报告提交公司薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。

七、绩效考核期间和次数

激励对象申请限制性股票解除限售的前一会计年度。本激励计划的考核期间为2025-2027年三个会计年度。公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

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，董事会薪酬委员会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。

被考核对象对自己考核结果有异议的，可与董事会薪酬委员会沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在五个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（二）考核结果归档

1.考核结束后，人力部门须保留绩效考核所有考核记录，考核结果作为保密资料归案保存。

2.为保证绩效考核记录的有效性，绩效考核记录上不允许涂改，若要更新修改或重新记录，须由当事人签字。

3.绩效考核记录保存期5年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司董事会薪酬与考核委员会统一销毁。

九、附录

（一）本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法自公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

（两书一协议是指任期经营业绩责任书、年度经营业绩责任书和岗位聘任协议。）图片列表：

【C:\Documents and Settings\Administrator\桌面\ch\瑞泰科技\北京观韬律师事务所关于瑞泰科技股份有限公司2024年限制性股票激励计划（草案）的法律意见书_图片1.jpg】

北京观韬律师事务所关于瑞泰科技股份有限公司2024年限制性股票激励计划（草案）的法律意见书

观意字【2024】第009173号

除非另有说明，本法律意见书中相关词语具有以下特定含义：

瑞泰科技/公司/上市公司	指	瑞泰科技股份有限公司
本次股权激励计划/本激励计划	指	瑞泰科技股份有限公司2024年限制性股票激励计划
《激励计划（草案）》	指	《瑞泰科技股份有限公司2024年限制性股票激励计划（草案）》
《公司章程》	指	《瑞泰科技股份有限公司章程》
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》（2018年修正）
《试行办法》	指	《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》（国资发分配〔2006〕175号）
《股权激励制度有关问题的通知》	指	《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》（国资发分配〔2008〕171号）
《工作指引》	指	《关于印发〈中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引〉的通知》（国资考分〔2020〕178号）
《上市规则》	指	《深圳证券交易所股票上市规则》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
国务院国资委	指	国务院国有资产监督管理委员会
深交所	指	深圳证券交易所
本法律意见书	指	《北京观韬律师事务所关于瑞泰科技股份有限公司2024年限制性股票激励计划（草案）的法律意见书》
本所	指	北京观韬律师事务所
元	指	人民币元

北京观韬律师事务所关于瑞泰科技股份有限公司2024年限制性股票激励计划（草案）的法律意见书

观意字【2024】第009173号

致：瑞泰科技股份有限公司

北京观韬律师事务所接受瑞泰科技股份有限公司的委托，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《试行办法》《工作指引》《股权激励制度有关问题的通知》等有关法律、法规和规范性文件及《公司章程》《激励计划（草案）》的有关规定，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，就公司本次股权激励计划的相关事宜出具本法律意见书。

第一节 律师声明事项

一、本所及经办律师依据《公司法》《证券法》《管理办法》《试行办法》《工作指引》《股权激励制度有关问题的通知》《律师事务所从事证券法律业务管理办法》和《律师事务所证券法律业务执业规则（试行）》等规定及本法律意见书出具日以前已经发生或者存在的事实，严格履行了法定职责，遵循了勤勉尽责和诚实信用原则，进行了充分的核查验证，保证本法律意见书所证明的事实真实、准确、完整，所发表的结论性意见合法、准确，不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，否则愿承担相应法律责任。

二、公司保证，其已经向本所律师提供了为出具本法律意见书所必需的真实、完整、有效的原始书面材料、副本材料或者口头证言，并无隐瞒、虚假和重大遗漏之处，文件材料为副本或复印件的，其与原件一致。

三、对于本法律意见书至关重要而又无法得到独立证据支持的事实，本所律师依赖于有关政府部门、公司或其他有关单位出具的证明文件出具本法律意见书。

四、本所律师仅就与公司本次股权激励计划有关的法律问题发表意见，而不对公司本次股权激励计划所涉及的标的股票价值、考核标准等方面的合理性以及会计、财务等非法律专业事项发表意见。在本法律意见书中对有关财务数据或结论进行引述时，本所已履行了普通注意义务，但该等引述并不视为本所对这些数据、结论的真实性和准确性作出任何明示或默示保证。

五、本所律师同意公司在其为实施本次股权激励计划所制作的相关文件中引用本法律意见书的相关内容，但公司作上述引用时，不得因引用而导致法律上的歧义或曲解，本所律师有权对上述相关文件的相应内容再次审阅并确认。

六、本所律师同意将本法律意见书作为公司本次股权激励计划的必备文件之一，随其他材料一起上报或公告，并依法对出具的法律意见书承担相应的法律责任。

七、本法律意见书仅供公司为本次股权激励计划之目的使用，不得用作任何其他目的。

第二节 正文

根据有关法律、法规及规范性文件的规定，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，本所律师对公司提供的有关本次股权激励计划的文件和事实进行了核查和验证，并出具法律意见如下：

一、公司具备本次股权激励计划的主体资格

（一）瑞泰科技为依法设立且有效存续的股份有限公司

经本所律师核查，公司现持有北京市朝阳区市场监督管理局核发的统一社会信用代码为91110000733448027Q的《营业执照》。根据公司公告及《营业执照》载明的信息，瑞泰科技为深交所上市公司，股票简称“瑞泰科技”，股票代码：002066.SZ，注册资本为23,100万元，法定代表人为宋怀宝，住所为北京市朝阳区五里桥一街1号院27号楼，经营范围为无机非金属材料的研发、销售以及技术咨询、技术服务；销售耐火材料；货物进出口；技术进出口；代理进出口；会议服务；出租办公用房；制造耐火材料（仅限分支机构经营）。（市场主体依法自主选择经营项目，开展经营活动；依法须经批准的项目，经相关部门批准后依批准的内容开展经营活动；不得从事国家和本市产业政策禁止和限制类项目的经营活动。）

本所律师核查后认为，瑞泰科技为依法设立并有效存续的股份有限公司；截至本法律意见书出具之日，瑞泰科技不存在根据法律、法规或《公司章程》规定需要终止的情形。

（二）瑞泰科技不存在不得实行股权激励计划的情形

根据中兴华会计师事务所（特殊普通合伙）出具的《瑞泰科技股份有限公司2023年度合并及母公司财务报表审计报告书》（中兴华审字（2024）第010037号）、公司2022年度《内部控制审计报告书》（中兴华内控审计字（2024）第010006号）、公司最近三年年度报告及公司出具的说明并经本所律师核查，公司不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励计划的下列情形：

1.最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

2.最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

3.上市后最近36个月出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

4.法律法规规定不得实行股权激励的；

5.中国证监会认定的其他情形。

（三）瑞泰科技具备《试行办法》第二十五条规定的下述情形：1）连反国家有关法律法规、上市公司章程规定的；2）任职期间，由于受贿索贿、贪污盗窃、泄漏上市公司经营和技术秘密、实施关联交易损害上市公司利益、声誉和对上市公司形象有重大负面影响等违法违纪行为，给上市公司造成损失的。

3.激励对象的核实

（1）本激励计划经董事会审议通过后，股东大会召开前，在公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10天。

（2）公司监事会将对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东大会审议本激励计划的5日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会核实。

（3）由公司对内幕信息知情人在本计划草案公告前6个月内买卖公司股票的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖公司股票的，不得成为激励对象，法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，不得成为激励对象。

本所律师经核查认为，本次股权激励的激励对象的确定依据和范围符合《管理办法》第八条、第九条第（二）项、第三十七条、《试行办法》第七条、第十一条、《股权激励制度有关问题的通知》第四条第（二）的规定。

（三）限制性股票的来源、数量与分配情况

1.本次股权激励计划标的股票来源

本激励计划拟采用限制性股票作为激励工具，股授予的限制性股票来源为瑞泰科技向激励对象定向发行的瑞泰科技A股普通股股票，符合《管理办法》第十二条、《试行办法》第九条和《工作指引》第十三条的规定。

2.本次股权激励计划拟授予限制性股票数量

本激励计划拟向激励对象授予限制性股票数量不超过462.00万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额23,100.00万股的2.00%。本次授予为一次性授予，无预留部分。

公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司股本总额的10%；本激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划所获授的公司股票数量累计均未超过本激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的1%。

本所律师核查后认为，本次股权激励计划规定了限制性股票的授予数量、股票种类、符合《管理办法》第九条第（三）项和《工作指引》第八条第（四）项的规定；本次激励计划涉及标的股票数量未超过公司股本总额的1%，公司全部在有效期内的激励计划涉及股票总数未超过10%，符合《管理办法》第十四条、《试行办法》第十四条和《工作指引》第二十条、第二十一条的规定。

3.本次股权激励计划分配情况

本激励计划限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	人数	获授的限制性股票数量（万股）	占授予限制性股票总量比例（%）	占目前总股本（%）
一、董事、高级管理人员						
1	宋作宝	董事长	1	15.300	3.312%	0.066%
2	陈荣建	董事、总经理	1	11.300	2.446%	0.049%
3	白雪松	副总经理	1	11.000	2.381%	0.048%
4	邹晓慧	董事、董事会秘书	1	11.000	2.381%	0.048%
5	问欢	财务负责人	1	11.000	2.381%	0.048%
6	陈雪峰	副总经理、总法律顾问	1	11.000	2.381%	0.048%
董事、高级管理人员合计			6	70.600	15.281%	0.306%
二、核心技术人员（不超过47人）			47	226.800	49.091%	0.982%
三、核心管理人员（不超过30人）			30	164.600	35.628%	0.713%
合计			83	462.000	100.000%	2.000%

注：1. 本激励计划激励对象未参与两个或两个以上上市公司股权激励计划。

2.上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的公司股票均未超过公司总股本的1%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东大会时公司股本总额的10%。

3. 董事、高级管理人员的权益授予价值，按照不高于授予时薪酬总额水平（含权益授予价值）的40%确定，管理、技术和业务骨干等其他激励对象的权益授予价值，由上市公司董事会合理确定。本激励计划有效期内相关政策发生调整的，董事会可以根据相关机构规定的调整而修订本条款。

4.上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

瑞泰科技股份有限公司董事会

2024年12月30日

瑞泰科技股份有限公司 2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法

瑞泰科技股份有限公司（以下简称“瑞泰科技”或“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，充分调动核心管理、技术和业务骨干人员的积极性，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，在充分保障股东利益的前提下，公司制定了《瑞泰科技股份有限公司2024年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）及其摘要。

为保证公司本激励计划能够顺利实施，现根据《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》（国资发分配〔2006〕175号文）（以下简称“《175号文》”）、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》（国资发分配〔2008〕171号文）（以下简称“《171号文》”）、《中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引》（国资考分〔2020〕178号）（以下简称“《178号文》”）和《瑞泰科技股份有限公司公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，以及其他相关法律、法规、规章和规范性文件的规定，结合公司实际情况，特制定《瑞泰科技股份有限公司2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“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，保证本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥本激励计划的激励作用，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平、公正、公开的原则，严格按照本办法和激励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

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，包括公司（含分公司及控股子公司，下同）任职的公司董事、高级管理人员、核心技术人员以及核心管理人员。

四、考核职责分工

（一）公司董事会负责制订与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施对激励对象的考核工作。

（二）董事会薪酬与考核委员会接受董事会授权，负责组织和审核考核工作，并监督考核结果的执行情况。

（三）公司财务部、人力部门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）公司董事会办公室、人力部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。

（五）公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

五、考核指标及标准

激励对象当年度限制性股票的解除限售情况由公司层面、个人层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面业绩考核要求

1.解除限售时的考核条件

解除限售期	业绩考核条件
第一个解除限售期	（1）2025年扣除非经常性损益的加权平均净资产收益率不低于7.5%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业7.5分位值水平； （2）以2023年业绩为基数，2025年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润复合增长率不低于8.37%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业7.5分位值水平； （3）2025年完成上级单位下达的任务，且2025年经济增加值改善值（ΔEVA）大于0。
第二个解除限售期	（1）2026年扣除非经常性损益的加权平均净资产收益率不低于8.0%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业7.5分位值水平； （2）以2023年业绩为基数，2026年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润复合增长率不低于10.23%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业7.5分位值水平； （3）2026年完成上级单位下达的任务，且2026年经济增加值改善值（ΔEVA）大于0。
第三个解除限售期	（1）2027年扣除非经常性损益的加权平均净资产收益率不低于8.5%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业7.5分位值水平； （2）以2023年业绩为基数，2027年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润复合增长率不低于10.74%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业7.5分位值水平； （3）2027年完成上级单位下达的任务，且2027年经济增加值改善值（ΔEVA）大于0。

注：（1）计算上述业绩考核条件时均剔除因实施激励计划产生的股份支付费用影响。（2）公司董事会有权根据公司战略、市场环境等相关因素，对上述业绩指标和水平进行调整和修改，但相应调整和修改需报因务院国资委审批。

考核年度控股股东下达的瑞泰科技年度经营业绩考核责任书和岗位聘任协议。如未达到，则考核当年对应比例的限制性股票不得解除限售。

年度目标责任书中控股股东对瑞泰科技有利创业板指标的，需如期完成，如未达到，则考核当年对应比例的限制性股票不得解除限售。如当年承担关键核心技术攻关、打造原创技术策源地、培育现代产业链链长、发展战略性新兴产业和未来产业等重点任务，因承担任务对公司当期经济效益产生影响的，可以在授予环节适度降低权股激励生效（解锁）的业绩条件。

2.对标企业的选取

按照中国证监会行业分类标准，公司属于“制造业”，结合可比性、代表性和充足性原则，从所属行业中筛选出与瑞泰科技市值可比的企业，并从中选取业务属性相似或产业链关系紧密的企业、建材集团体系内且产业链关系紧密的企业、同样具有科研院所背景且兼顾综合考虑未来具有成长性和结构平衡性的企业共20家（均为A股上市公司）作为对标样本，具体如下：

证券代码	公司简称	证券代码	公司简称
002088.SZ	鲁阳节能	600876.SH	凯盛新能
002225.SZ	濮耐股份	600206.SH	有研新材
002392.SZ	北京利尔	002057.SZ	中钢天源
688119.SH	中钢洛耐	000672.SZ	上峰水泥
839792.BJ	东和新材	600425.SH	青松建化
833580.BJ	科创新材	000789.SZ	万年青
688398.SH	赛特新材	301188.SZ	力诺特玻
300963.SZ	中洲特材	300160.SZ	秀强股份
600449.SH	宁夏建材	835179.BJ	凯德石英
002149.SZ	西部材料	600980.SH	北矿科技

在本计划有效期内，若某同行业企业或对标企业主营业务发生重大变化，出现偏离幅度过大的样本极值或异常值，董事会可以根据实际情况予以剔除或更换。

本激励计划授予的限制性股票解除限售期公司业绩考核目标具体如下：

解除限售期	业绩考核条件
第一个解除限售期	（1）2025年扣除非经常性损益的加权平均净资产收益率不低于7.5%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业7.5分位值水平； （2）以2023年业绩为基数，2025年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润复合增长率不低于8.37%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业7.5分位值水平； （3）2025年完成上级单位下达的任务，且2025年经济增加值改善值（ΔEVA）大于0。
第二个解除限售期	（1）2026年扣除非经常性损益的加权平均净资产收益率不低于8.0%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业7.5分位值水平； （2）以2023年业绩为基数，2026年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润复合增长率不低于10.23%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业7.5分位值水平； （3）2026年完成上级单位下达的任务，且2026年经济增加值改善值（ΔEVA）大于0。
第三个解除限售期	（1）2027年扣除非经常性损益的加权平均净资产收益率不低于8.5%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业7.5分位值水平； （2）以2023年业绩为基数，2027年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润复合增长率不低于10.74%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业7.5分位值水平； （3）2027年完成上级单位下达的任务，且2027年经济增加值改善值（ΔEVA）大于0。

注：（1）计算上述业绩考核条件时均剔除因实施激励计划产生的股份支付费用影响。（2）公司董事会有权根据公司战略、市场环境等相关因素，对上述业绩指标和水平进行调整和修改，但相应调整和修改需报因务院国资委审批。

考核年度控股股东下达的瑞泰科技年度经营业绩考核责任书需为不低于80分。如未达到，则考核当年对应比例的限制性股票不得解除限售。

由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。若限制性股票某个解除限售期的公司业绩考核目标未达成，则所有激励对象当期限制性股票不可解除限售，由公司按本激励计划于公司购注销，回购价格为授予价格与股票市价（审议回购的董事会决议公告前1个交易日公司标的股票交易均价）的较低者。

（4）激励对象层面的个人绩效考核

根据公司制定的《瑞泰科技股份有限公司2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法》，激励对象只有在上一年度绩效考核满足条件的前提下，才能部分或者全额解除当期限制性股票的限售。依照激励对象的上一年度个人年度绩效考核结果确定其解除限售比例，激励对象各年实际可解除限售的股份数量=个人当年计划可解除限售的股份数量×个人绩效考核结果对应的解除限售比例。当员工个人完成该年度考核KPI（或两书一协议）（两书一协议是指任期经营业绩责任书、年度经营业绩责任书和岗位聘任协议。）时，视为该年度考核达到