

埃夫特智能装备股份有限公司

2021年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证埃夫特智能装备股份有限公司（以下简称“公司”）2021年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”或“本激励计划”）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，激励公司董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他人员等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，根据国家有关法律、法规规定和公司实际，特制订本办法。

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，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展，保证公司股权激励计划的顺利实施。

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

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，即经董事会审议通过的董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他人员（不包括独立董事、监事、单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女），以及预留授予部分的激励对象。

四、考核机构

公司董事会提名、薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对公司董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他人员等激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

激励对象当年度限制性股票的可归属份额根据公司层面、个人层面的考核结果共同确定。

1、公司层面业绩考核要求

（1）本次激励计划首次及预留授予的限制性股票各归属期的公司业绩要求

本激励计划首次授予部分的考核年度为 2021 年-2023 年的 3 个会计年度，分年度对公司的营业收入增长率或毛利增长率进行考核，每个会计年度考核一次，根据实际达到的营业收入增长率或毛利增长率占当年所设目标值的实际完成比例（A）来确定各年度所有激励对象对应的限制性股票的可归属比例（M）。同时，若 2022 年度或 2023 年度公司净利润为非正数，则视同未达到考核目标。具体考核要求如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	公司业绩考核目标为以下两个条件之一： 1、2021 年营业收入相较 2020 年营业收入增长率不低于 30%；或 2、2021 年毛利额相较 2020 年毛利额增长率不低于 100%。
第二个归属期	除 2022 年净利润为正数之外，公司业绩考核目标为以下两个条件之一： 1、2022 年营业收入相较 2020 年营业收入增长率不低于 70%；或 2、2022 年毛利额相较 2020 年毛利额增长率不低于 200%。
第三个归属期	除 2023 年净利润为正数之外，公司业绩考核目标为以下两个条件之一： 1、2023 年营业收入增长率相较 2020 年营业收入不低于 100%；或 2、2023 年毛利额相较 2020 年毛利额增长率不低于 300%。

注 1：营业收入及毛利额均以公司年度审计报告所载公司合并报表数据为准。

注 2：净利润以公司年度审计报告所载公司合并报表数据加回本次股权激励计划相关股份支付成本计算所得。

（2）本激励计划预留授予的限制性股票各批次归属比例安排如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	公司业绩考核目标为以下两个条件之一： 1、2021 年营业收入相较 2020 年营业收入增长率不低于 30%；或 2、2021 年毛利额相较 2020 年毛利额增长率不低于 100%。
第二个归属期	除 2022 年净利润为正数之外，公司业绩考核目标为以下两个条件之一： 1、2022 年营业收入相较 2020 年营业收入增长率不低于 70%；或 2、2022 年毛利额相较 2020 年毛利额增长率不低于 200%。

第三个归属期	除 2023 年净利润为正数之外，公司业绩考核目标为以下两个条件之一： 1、2023 年营业收入增长率相较 2020 年营业收入不低于 100%；或 2、2023 年毛利额相较 2020 年毛利额增长率不低于 300%。
--------	--

注 1：营业收入及毛利额均以公司年度审计报告所载公司合并报表数据为准。

注 2：净利润以公司年度审计报告所载公司合并报表数据加回本次股权激励计划相关股份支付成本计算所得。

各考核年度对应公司层面可归属比例如下：

实际达到的营业收入增长率或毛利增长率 占当年所设目标值的实际完成比例（A）	各考核年度对应公司层面可归属比例（M）
当 A < 75%	M=0
当 75% ≤ A ≤ 100%	M=A
当 A > 100%	M=1

激励对象当期计划归属的限制性股票因公司层面考核原因，部分或全部不能归属的，不能归属的部分作废失效，不可递延至以后年度。

2、激励对象个人层面业绩考核

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的年度绩效考核结果划分为 S、A、B、C、D 五个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

评价标准	S (卓越)	A (优秀)	B (良好)	C (待改进)	D (不合格)
个人层面归属比例	100%			0	

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数量×个人层面归属比例。激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因部分或全部不能归属的，不能归属的部分作废失效，不可递延至以后年度。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

六、考核期间与次数

1、考核期间

本次激励计划考核期间为 2021-2023 年三个会计年度。

2、考核次数

限制性股票激励期间计划年度每个会计年一次。

七、考核程序

公司人力资源部应在董事会提名、薪酬与考核委员会的指导下组建工作小组，工作小组在董事会提名、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提名、薪酬与考核委员会。

八、考核结果管理

1、考核结果反馈与申诉，考核对象有权了解自己的考核结果，董事会提名、薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。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。如无法妥善解决，被考核对象可向董事会提名、薪酬与考核委员会提出申诉，提名、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。

2、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。绩效考核结果保存期 60 个月，对于超过保存期限的文件与记录，经董事会提名、薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

九、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法经上级审批部门审核批准并经公司股东大会审议通过后，自股权激励计划生效后实施。

埃夫特智能装备股份有限公司董事会

2021 年 6 月 30 日