

深圳市有方科技股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳市有方科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司经营机制，建立和完善公司董事、高级管理人员、核心技术人员、中层及以上管理人员和核心骨干员工的激励约束机制，充分调动其积极性，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，促进公司持续、稳健、快速的发展，保证公司战略的顺利实施；同时有助于吸引和保留优秀的管理人才和业务骨干，建立公司的人力资源优势，进一步激发公司创新活力，为公司的持续快速发展注入新的动力，公司拟实施 2023 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励”或“限制性股票激励计划”）。

为保证 2023 年限制性股票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》《上海证券交易所科创板股票上市规则（2020年12月修订）》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》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 2023 年限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥本次限制性股票激励计划的作用，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，以实现本次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、考核对象

本办法适用于参与公司 2023 年限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司公告本激励计划时在公司（含子公司，下同）任职的公司董事、高级管理人员、核心技术人员、中层及以上管理人员和核心骨干员工。

四、考核机构及职责

(一) 董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

(二) 人力资源部在公司董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体考核执行工作，在此基础上形成绩效考核结果提交公司董事会薪酬与考核委员会审核。

(三) 人力资源部、财务部等相关部门负责个人绩效考核数据的归集和核实，并对相关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

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，第一类限制性股票及首次授予的部分第二类限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期/归属期	业绩考核目标 (Am)
第一个解除限售期/归属期	以 2022 年净利润为基数，2023 年净利润增长额不低于 【6,000】 万元人民币。
第二个解除限售期/归属期	以 2022 年净利润为基数，2023-2024 年合计净利润增长额不低于 【14,000】 万元人民币。
第三个解除限售期/归属期	以 2022 年净利润为基数，2023-2025 年合计净利润增长额不低于 【24,000】 万元人民币。

考核指标	业绩完成度	公司层面解除限售/归属比例 (X)
净利润增长额 (A)	$A \geq Am$	X=100%
	$Am*0.85 \leq A \leq Am$	X=85%
	$Am*0.7 \leq A \leq Am*0.85$	X=70%
	$Am*0.55 \leq A \leq Am*0.7$	X=55%
	$A \leq Am*0.55$	X=0

注：上述“净利润”指标是以剔除公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的股份支付费用影响后的经审计合并利润表中的归属于上市公司股东的净利润为计算依据。

-若本激励计划预留授予的第二类限制性股票于 2023 年第三季度报告披露（含当日）前授予，则预留授予部分的限制性股票各年度业绩考核目标与首次授

予部分各年度业绩考核目标保持一致；

-若本激励计划预留授予的第二类限制性股票于 2023 年第三季度报告披露（含当日）后授予，则预留授予部分的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标（Am）
第一个归属期	以 2022 年净利润为基数，2023-2024 年净利润增长额不低于 【14,000】 万元人民币。
第二个归属期	以 2022 年净利润为基数，2023-2025 年合计净利润增长额不低于 【24,000】 万元人民币。

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例（X）
净利润增长额（A）	$A \geq Am$	X=100%
	$Am*0.85 \leq A \leq Am$	X=85%
	$Am*0.7 \leq A \leq Am*0.85$	X=70%
	$Am*0.55 \leq A \leq Am*0.7$	X=55%
	$A \leq Am*0.55$	X=0

注：上述“净利润”指标是以剔除公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的股份支付费用影响后的经审计合并利润表中的归属于上市公司股东的净利润为计算依据。

（二）个人层面绩效考核要求

根据个人的绩效考评评价指标确定考核评级，绩效考核评级划分为S、A、B、C、D 五个档次，考核评级表适用于考核对象：

考核结果	卓越	优秀	良好	合格	不合格
考核评级	S	A	B	C	D
解除限售/归属比例	100%	100%	80%	0%	0%

如公司满足当年公司层面业绩考核要求，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/归属的数量×个人层面解除限售/归

属比例。

激励对象当期计划解除限售/归属的限制性股票因考核原因不能解除限售/归属或不能完全解除限售/归属的，由公司按授予价格回购注销/作废失效，不可递延至以后年度。

六、考核结果应用

（一）若公司未满足某一年度公司层面业绩考核目标，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/归属，由公司按授予价格回购注销/作废失效。

（二）若各年度公司层面业绩考核达标，且激励对象个人绩效考核“达标”的，激励对象可按照本计划规定的比例分批次解除限售/归属；若激励对象个人绩效考核“不达标”，该激励对象限制性股票均不得解除限售/归属。激励对象考核当年不能解除限售/归属的限制性股票，由公司按授予价格回购注销/作废失效。

七、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象申请解除限售/归属限制性股票的前一会计年度。

（二）考核次数

本次限制性股票激励计划首次授予部分（第一类限制性股票及第二类限制性股票）的考核年度为 2023 年至 2025 年三个会计年度；若预留部分（第二类限制性股票）在 2023 年授予，则预留部分各年度业绩考核目标与首次授予一致；若预留部分（第二类限制性股票）在 2024 年授予，预留部分的考核年度为 2024 年至 2025 年两个会计年度；每年度考核一次。

八、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。

九、考核结果管理

（一）考核结果反馈

被考核对象有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会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。

（二）考核结果申诉与修正

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部门沟通解决。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10个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（三）考核记录归档

考核结束后，人力资源部需保留绩效考核所有考核记录并作为保密资料进行归档。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、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。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自公司2023年限制性股票激励计划生效后实施。

深圳市有方科技股份有限公司董事会

2023年2月23日