

极米科技股份有限公司

2023年股票期权及限制性股票激励计划

实施考核管理办法

极米科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步完善公司治理结构，建立、健全公司激励机制和约束机制，充分调动公司核心团队的积极性，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，按照激励与约束对等的原则，公司拟实施2023年股票期权及限制性股票激励计划（以下简称“本股权激励计划”或“本激励计划”）。

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》、《上海证券交易所科创板股票上市规则》、《科创板上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露》等有关法律、法规和规范性文件、以及《公司章程》、公司股票期权及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2023年股票期权及限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上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2023年股票期权及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，包括公司董事、高级管理人员、中高层管理人员、核心技术人员、业务骨干人员。

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。人力资源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、财务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、股票期权考核指标及标准

- (一) 公司层面业绩考核要求

股票期权行权考核年度为2023年、2024年、2025年; 公司将对激励对象分年度进行绩效考核, 每个会计年度考核一次, 根据考核指标完成情况核算各年度公司层面可行权比例。首次授予的股权票期权对应业绩考核目标如下:

行权安排	对应考核年度	营业收入A (亿元)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个行权期	2023	50	46
第二个行权期	2024	58	53
第三个行权期	2025	67	61

行权比例	考核指标完成	行权比例
公司层面可行权比例	$A \geq A_m$	100%
	$A_m > A \geq A_n$	$(A - A_n) / (A_m - A_n) \times 20\% + 80\%$
	$A < A_n$	0

预留部分股票期权对应业绩考核目标如下:

行权安排	对应考核年度	营业收入A（亿元）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个行权期	2024	58	53
第二个行权期	2025	67	61

行权比例	考核指标完成	行权比例
公司层面可行权比例	$A \geq A_m$	100%
	$A_m > A \geq A_n$	$(A - A_n) / (A_m - A_n) \times 20\% + 80\%$
	$A < A_n$	0

注：上述指标均以公司年度审计报告所载公司合并报表数据为准。

若公司未满足上述业绩考核目标，所有参与本激励计划的激励对象对应考核当年计划可行权的股票期权全部失效并注销。

（二）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《2023年股票期权及限制性股票激励计划实施考核管理办法》规定组织实施，并依照激励对象考核年度当年的考核结果确定其实际可行权的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为五个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面可行权比例确定激励对象的实际行权的股份数量：

考核评级	A	B+	B	B-	C
个人层面可行权比例	100%	100%	100%	70%	0%

激励对象当年实际可行权的股票期权数量=个人当年计划可行权的数量×公司层面可行权比例×个人层面可行权比例。

激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权或不能完全行权的，相应数量的股票期权由公司注销，不可递延至下一年度行权。在股票期权各行权期结束后，激

励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，公司将予以注销。

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/多个批次的股票期权取消归属或终止本激励计划。

（三）考核期间与次数

本次激励计划首次授予部分考核期间为2023年、2024年、2025年三个会计年度，预留部分其考核期间同为2024年、2025年两个会计年度。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。

六、限制性股票考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

限制性股票计划考核年度为2023年、2024年、2025年3个会计年度，分年度对公司财务业绩指标进行考核，每个会计年度考核一次，以达到公司财务业绩考核目标作为激励对象对应年度的归属条件，业绩考核目标如下：

归属安排	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2023	2023年营业收入不低于44亿元人民币
第二个归属期	2024	2024年营业收入不低于48亿元人民币
第三个归属期	2025	2025年营业收入不低于52亿元人民币

预留部分限制性股票对应业绩考核目标如下：

归属安排	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2024	2024年营业收入不低于48亿元人民币
第二个归属期	2025	2025年营业收入不低于52亿元人民币

注：上述指标均以公司年度审计报告所载公司合并报表数据为准。

若公司未满足上述业绩考核目标，所有参与限制性股票计划的激励对象对应考核当

年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

（二） 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《2023年股票期权及限制性股票激励计划实施考核管理办法》规定组织实施，并依照激励对象考核年度当年的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为五个档次，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：

考核评级	A	B+	B	B-	C
个人层面归属比例	100%	100%	100%	70%	0%

在公司业绩达到业绩考核目标的前提下，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划可归属的数量×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。

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。

（三） 考核期间与次数

本次激励计划首次授予部分考核期间为2023年、2024年、2025年三个会计年度，预留部分其考核期间同为2024年、2025年两个会计年度。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。

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15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，绩效考核结果发布3个工作日内向人力资源部进行申诉，人力资源部需在20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，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，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，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

九、 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2023年股票期权及限制性股票激励计划生效后实施。

极米科技股份有限公司董事会

2023年1月10日