

深圳市有方科技股份有限公司

2025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”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全长效激励约束机制，吸引和留住公司管理人员和核心骨干，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，制定了《深圳市有方科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证本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、法规及规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

加强本激励计划执行的计划性，量化本激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现本激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价激励对象的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

二、考核原则

- （一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核激励对象。
- （二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象的关键工作业绩、工作能力和工作态度结合。

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，具体包括公司（含分公司

及控股子公司) 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。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本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。

四、考核机构

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会(以下简称“薪酬委员会”) 负责领导、组织考核工作, 并负责审核考核结果。

(二) 公司人力资源部在薪酬委员会的指导下负责具体考核工作。在此基础上形成绩效考核结果提交薪酬委员会审核。

(三) 公司人力资源部、财务部等相关部门负责个人绩效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) 公司董事会负责考核结果的最终审核。

五、绩效考核指标及标准

激励对象获授的第二类限制性股票能否归属将根据公司和激励对象两个层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划在 2025 年-2027 年会计年度中, 分年度对公司的业绩指标进行考核, 以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。本激励计划首次授予的限制性股票各年度公司层面的业绩考核目标如下表所示:

归属期	对应考核年度	年度营业收入相对于 2024 年的增长率 (Am)	年度净利润相对于 2024 年的增长率 (Bm)
第一个归属期	2025 年	10%	10%
第二个归属期	2026 年	20%	20%
第三个归属期	2027 年	30%	30%
考核指标		业绩完成度	公司层面归属比例 (X)
年度营业收入相对于 2024 年的实际增长率 (A)		$A/Am \geq 100\%$	100%
		$90\% \leq A/Am < 100\%$	90%

	$80\% \leq A/A_m < 90\%$	80%
	$60\% \leq A/A_m < 80\%$	60%
	$A/A_m < 60\%$	0
年度净利润相对于 2024 年的实际增长率 (B)	$B/B_m \geq 100\%$	100%
	$90\% \leq B/B_m < 100\%$	90%
	$80\% \leq B/B_m < 90\%$	80%
	$60\% \leq B/B_m < 80\%$	60%
	$B/B_m < 60\%$	0
当出现 $A/A_m \geq 100\%$ 或 $B/B_m \geq 100\%$ 时, $X=100\%$; 当出现 $A/A_m < 60\%$ 且 $B/B_m < 60\%$ 时, $X=0$; 当出现其他组合分布时, X 按 A/A_m 或 B/B_m 的孰高值确定。		

注：1.上述“营业收入”指经审计的上市公司合并财务报表营业总收入，上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划和员工持股计划（若有）在对应考核时间区间所涉及的股份支付费用数值的影响作为计算依据；

2.以上业绩考核目标值不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若公司未满足上述业绩考核指标的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部不得归属，并作废失效。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。公司依据激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象个人考核结果分为 S、A、B、C、D 五个档次，分别对应考核结果如下表所示：

个人考核结果	卓越 (S)	优秀 (A)	良好 (B)	合格 (C)	不合格 (D)
个人层面归属比例	100%	90%	80%	50%	0

在公司层面业绩考核达到归属条件的前提下，激励对象个人当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的限制性股票数量×公司层面归属比例×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。

六、考核程序

公司人力资源部在薪酬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薪酬委员会。

七、考核期间与次数

本激励计划的考核年度为 2025 年-2027 年三个会计年度。公司层面的业绩考核以及个人层面的绩效考核每年考核一次。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

1、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 5 个工作日内向被考核对象通知考核结果。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在收到考核结果通知的 5 个工作日内与人力资源部沟通解决。

如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会应在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录原则上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，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，经薪酬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、修订及解释。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划执行。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。

（三）本办法经公司股东大会审议通过并自本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

2025 年 4 月 30 日