

优刻得科技股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

优刻得科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步激发企业创新创造活力，建立、健全公司长效激励机制，充分调动核心团队的积极性，吸引和留住优秀人才，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，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，按照收益与贡献对等的原则，公司拟实施 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

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，保证公司股权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 2025 年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所有激励对象，包括公司（含分公司、子公司）任职的技术和业务骨干人员。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或其分、子公司存在聘用或劳动关系。

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) 公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予部分的考核年度为 2025 年和 2026 年两个会计年度，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之一。

本激励计划首次授予部分各年度业绩考核目标安排如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	以2024年净利润为基数，2025年净利润增长率不低于20%
第二个归属期	以2024年净利润为基数，2026年净利润增长率不低于44%

注： 1、上述“净利润”以经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，并且剔除公司本次及其他股权激励计划所产生的股份支付费用的数值作为计算依据。下同。

2、上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若预留部分在 2025 年三季度报告披露之前授予完成，则预留部分限制性股票各年度业绩考核目标安排与首次授予部分一致；若预留部分在 2025 年三季度报告披露之后授予完成，则预留授予部分各年度公司绩效考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	以2024年净利润为基数，2026年净利润增长率不低于44%
第二个归属期	以2024年净利润为基数，2027年净利润增长率不低于72.8%

注： 1、上述“净利润”以经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，并且剔除公司本次及其他股权激励计划所产生的股份支付费用的数值作为计算依据。下同。

2、上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺

公司会努力保证上述考核目标的达成，考虑到激励对象的利益，公司届时依法将视市场发展和行业情况对业绩考核目标进行适当调整。

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

激励对象个人层面的考核根据本办法实施，依据激励对象的考核结果确定其实际的个人层面系数。激励对象个人考核层面结果分为“A”“B”“B以下”三个等级，个人层面考核结果与激励对象对应的个人层面系数见下表：

个人层面考核结果	个人层面系数
A	1.0
B	0.8
B以下	0

若公司当年度业绩考核目标达成，激励对象个人当年实际归属的限制性股票数量=公司层面归属比例×个人当年计划归属的数量×个人层面系数。

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。

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

（一）考核期间

本激励计划首次授予部分的考核期间为 2025 年和 2026 年两个会计年度。若预留部分在 2025 年第三季度报告披露之前授予完成，则预留部分的考核期间与首次授予部分一致；若预留部分在 2025 年第三季度报告披露之后授予完成，则其考核期间为 2026 年和 2027 年两个会计年度。

（二）考核频率

公司层面的业绩考核及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，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。

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。

考核结果作为限制性股票归属的依据。

（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。如与国家监管机构发布的最新法律、法规存在冲突，则以最新的法律、法规规定为准。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件执行。

（二）本办法经公司股东会审议通过并自 2025 年限制性股票激励计划生效后实施。

优刻得科技股份有限公司董事会

2025 年 9 月 29 日