深圳市有方科技股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

第一条 考核目的

为进一步完善深圳市有方科技股份有限公司（以下简称“本公司”或“公司”）法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，明确激励公司和激励对象考核标准，保证公司 2021 年限制性股票激励计划（以下简称“本计划”或“本激励计划”）的顺利实施，确保公司发展战略和经营目标的实现，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》《科创板上市公司信息披露工作备忘录第四号——股权激励信息披露指引》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

第二条 适用范围

本办法适用于本激励计划确定的所有激励对象，包括公司（含控股子公司）董事、高级管理人员、核心技术人员、中层以上管理人员及骨干员工（不包括独立董事、监事）。

第三条 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评估激励对象；
- （二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标相结合；与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。

第四条 工作职责

机构名称	职责
董事会薪酬与考核委员会 （以下简称薪酬委员会）	负责本次股权激励考核工作的组织、实施。
人力资源部	组建考核小组，负责具体考核工作，负责向薪酬委员会报告工作。
财务部及相关业务部门	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，公司内审部门监督。

董事会	负责考核结果的审核。
-----	------------

第五条 公司绩效考核

本激励计划的考核年度为 2021 年-2023 年三个会计年度，以公司营业收入(A)为公司绩效考核指标分年度进行考核，以达到公司绩效考核目标作为激励对象的归属条件之一。公司每个会计年度考核一次，根据公司绩效考核指标的完成程度(X)核算激励对象的归属比例。

各年度的公司绩效考核目标及对应的归属期安排如下表所示：

归属期	对应考核年度	营业收入（A）（亿元）			
		目标值（Am）	区间值（Ag）	区间值（Ad）	触发值（An）
第一个归属期	2021	13.00	12.00	11.00	10.00
第二个归属期	2022	16.00	15.00	14.00	13.00
第三个归属期	2023	20.00	18.70	17.40	16.10

公司绩效考核指标完成情况及对应的归属比例安排如下表所示：

指标	完成度	公司层面归属比例（X）
营业收入 A	$A \geq A_m$	X=100%
营业收入 A	$A_g \leq A < A_m$	X=90%
营业收入 A	$A_d \leq A < A_g$	X=80%
营业收入 A	$A_n \leq A < A_d$	X=70%
营业收入 A	$A < A_n$	X=0

注：上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据。

若公司业绩未达到上述业绩考核指标的触发值（An），所有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；若公司业绩达到上述业绩考核指标的触发值（An），公司层面归属比例即为业绩完成度所对应的归属比例（X），未能归属部分的限制性股票取消归属，并作废失效。

第六条 个人绩效考核

（一）考核周期

考核年度为 2021 年-2023 年三个会计年度，每年度考核一次。

（二）考核次数

激励对象每期限限制性股票归属的前一会计年度。

（三）绩效考核结果及要求

公司将对激励对象每个考核年度的个人绩效进行综合评定，并依照激励对象的绩效考核结果确定其归属比例。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。

激励对象个人年度考核评价结果分为“5级档”、“4级档”、“3级档”、“2级档”、“1级档”五个等级。个人年度绩效考核结果及对应个人层面归属比例安排如下表所示：

个人年度绩效考核结果			
绩效考核评价	结果等级	绩效考核得分	个人层面归属比例(Y)
优秀	5级档	考核分数大于60分， 具体档次按照考核分数强制排名确定	100%
良好	4级档		
合格	3级档		
需改进	2级档	考核分数低于60分	0%
不合格	1级档		

在公司业绩考核目标达成的前提下，激励对象当期实际可归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的股票数量×公司层面归属比例(X)×个人层面归属比例(Y)。

激励对象当期计划归属的限制性股票因个人绩效考核原因不能归属或不能完全归属的，取消归属并作废失效。

(四) 考核结果反馈、申诉及应用

1、被考核人有权了解自己的考核结果，员工直接上级及人力资源部应当在考核结束后五个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如被考核人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，被考核人可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在五个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

(五) 其他规定

出现以下情况之一的，公司董事会有权视情节严重取消该激励对象的已获授但尚未归属的限制性股票：

1、激励对象在绩效考核过程中有虚假业绩等违规行为的。

2、因激励对象原因导致公司出现重大质量事故，或激励对象因其它重大工作失误或失职被公司问责的。

3、激励对象存在触犯公司规章制度“红线”等重大违纪违规行为。

(六) 考核资料归档

1、考核结束后，人力资源部保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，必须相关责任人签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

第七条 附则

本办法由薪酬委员会负责制订、解释及修改，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。自股东大会审议通过并自 2021 年限制性股票激励计划生效后开始实施。

深圳市有方科技股份有限公司董事会

2021 年 3 月 25 日