

优刻得科技股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

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 2021 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》、《科创板上市公司信息披露业务指南第 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 2021 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（含分公司及控股子公司）的董事、高级管理人员、核心技术人员，以及董事会认为需要激励的其他人员。

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 2021 年-2024 年 4 个会计年度, 第一个归属期考核年度为 2021 年度与 2022 年度, 第二个归属期考核年度为 2023 年度, 第三个归属期考核年度为 2024 年度。

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 A	业绩考核目标 B
	公司层面归属比例 100%	公司层面归属比例 50%
第一个归属期	2021 年公司营业收入较 2020 年增长 30%且 2022 年公司营业收入较 2020 年增长 69%	2021 年公司营业收入较 2020 年增长 30%或 2022 年公司营业收入较 2020 年增长 69%
第二个归属期	2023 年公司营业收入较 2020 年增长 119%	-
第三个归属期	2024 年公司营业收入较 2020 年增长 185%	-

注: 上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

若预留部分 2021 年完成授予, 业绩考核与首次授予一致, 若预留部分 2022 年授予, 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 A	业绩考核目标 B
	公司层面归属比例 100%	公司层面归属比例 50%
第一个归属期	2022 年公司营业收入较 2020 年增长 69%且 2023 年公司营业收入较 2020 年增长 119%	2022 年公司营业收入较 2020 年增长 69%或 2023 年公司营业收入较 2020 年增长 119%
第二个归属期	2024 年公司营业收入较 2020 年增长 185%	-
第三个归属期	2025 年公司营业收入较 2020 年增长 271%	-

注：上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

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。

若第一个归属期公司未满足上述业绩考核目标 B，第二个与第三个归属期公司未满足上述业绩考核目标 A，则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。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核结果为根据个人绩效考核情况与各部门业绩考核情况综合评分的结果。

本激励计划的每个年度的考核规则为：激励对象自然年度个人绩效考核为两次稳定贡献以上的（至少有一次卓越或者优秀），个人考核结果为 A；激励对象自然年度个人绩效考核均为稳定贡献的，个人考核结果为 B；激励对象自然年度个人绩效考核中出现可提升或不合格的，个人考核结果为 B 以下。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

归属期包含一个考核年度的，根据上表确定考核结果与系数；归属期包含两个考核年度的，个人层面系数综合两个考核年度确定考核结果，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
A-	0.9
B	0.8
C	0.5
C-	0.4
D 及 D 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。其中第一个归属期的考核期间包含两个年度。

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。

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 2021 年-2024 年 4 个会计年度。

若预留部分 2021 年完成授予，则预留部分考核期间与首次授予部分一致；若预留部分 2022 年授予，考核期间为 2022 年-2025 年 4 个会计年度。

（二）考核次数

实行年度考核，每个考核年度组织综合考核评价一次。每个考核年度公司业绩考核一次，个人业绩综合考核一次。

第一个归属期考核年度为 2021 年度与 2022 年度，第二个归属期考核年度为 2023 年度，第三个归属期考核年度为 2024 年度。

若预留部分 2021 年完成授予，则预留部分考核次数与首次授予部分一致；若预留部分 2022 年授予，则第一个归属期考核年度为 2022 年度与 2023 年度，第二个归属期考核年度为 2024 年度，第三个归属期考核年度为 2025 年度。

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。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 2021 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

2021 年 3 月 3 日