

科沃斯机器人股份有限公司

2024 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

为了进一步建立和健全科沃斯机器人股份有限公司（以下简称“公司”）的长效激励机制，形成良好均衡的价值分配体系，吸引和留住优秀人才，充分调动公司的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员以及公司其他骨干员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队及员工个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，促进公司战略目标的实现，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，公司制定了《科沃斯机器人股份有限公司 2024 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本计划”）。

为完善公司的法人治理结构，保证本计划的顺利实施，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》等有关法律、法规及规范性文件和《科沃斯机器人股份有限公司章程》的相关规定，结合公司实际情况，制定《科沃斯机器人股份有限公司 2024 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

本办法旨在加强本计划执行的计划性，量化本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；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本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评估激励对象；
- （二）考核指标与公司业绩及激励对象个人绩效相结合。

三、考核范围

本办法适用于参与公司 2024 年度股票期权与限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员以及公司其他骨干员工（不包括独立董事、监事）。所有激励对象必须在本计划考核期内与公司或公司的下属公司具有雇佣或劳务关系。

四、考核机构

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会组织考核工作，并负责对激励对象进行考核；

(二) 公司人力资源部在薪酬与考核委员会的指导下实施具体的考核工作，负责相关数据的收集和整理，汇总考核结果；公司人力资源部、财务管理中心与证券部组成工作小组，对激励对象考核结果进行核实和确认；

(三) 公司董事会负责考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

1、股票期权的业绩考核目标

本激励计划首次授予的股票期权的考核年度为 2024 年-2027 年四个会计年度，每个会计年度考核一次。各年度公司业绩考核目标如下：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以上市公司2023年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于2%。
第二个行权期	以上市公司2023年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于5%。
第三个行权期	以上市公司2023年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于8%。
第四个行权期	以上市公司2023年营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于10%。

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入，下同。

若预留部分股票期权在公司 2024 年第三季度报告披露前授予，则预留授予部分的考核年度与各年度公司业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分股票期权在公司 2024 年第三季度报告披露后授予，则预留授予部分的公司层面考核年度为 2025 年-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度公司业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以上市公司2023年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于5%。
第二个行权期	以上市公司2023年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于8%。
第三个行权期	以上市公司2023年营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于10%。

若未达成上述考核指标，该类激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

2、限制性股票的业绩考核目标

本激励计划首次授予的限制性股票的考核年度为 2024 年-2027 年四个会计年度，每个会计年度考核一次。各年度公司业绩考核目标如下：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以上市公司2023年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于2%。
第二个解除限售期	以上市公司2023年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于5%。
第三个解除限售期	以上市公司2023年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于8%。
第四个解除限售期	以上市公司2023年营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于10%。

若预留部分限制性股票在公司 2024 年第三季度报告披露前授予，则预留授予部分的考核年度与各年度公司业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在公司 2024 年第三季度报告披露后授予，则预留授予部分的公司层面考核年度为 2025 年-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度公司业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以上市公司2023年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于5%。
第二个解除限售期	以上市公司2023年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于8%。
第三个解除限售期	以上市公司2023年营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于10%。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，该类激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

（二）个人层面绩效考核要求

1、股票期权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。激励对象个人考核评价结果分为“杰出”、“优秀”、“良好”、“合格”、“不合格”五个等级，分别对应行权比例如下表所示：

等级	A	B+	B/B-	C	D
定义	杰出	优秀	良好	合格	不合格
行权比例	1.0	1.0	1.0	0	0

个人当年实际可行权额度=个人当年计划行权额度×行权比例

在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度个人绩效考核评级为杰出、优秀、良好，则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”，激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次行权；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为合格、不合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期股票期权计划行权额度，由公司注销。

2、限制性股票个人层面业绩考核要求

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。激励对象个人考核评价结果分为“杰出”、“优秀”、“良好”、“合格”、“不合格”五个等级，分别对应解除限售比例如下表所示：

等级	A	B+	B/B-	C	D
定义	杰出	优秀	良好	合格	不合格
解除限售比例	1.0	1.0	1.0	0	0

个人当年可解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×解除限售比例

在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度个人绩效考核评级为杰出、优秀、良好，则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”，激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次解除限售；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为合格、不合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期限制性股票计划解除限售额度，限制性股票由公司按授予价格回购注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划首次授予的考核年度为 2024 年-2027 年四个会计年度。若预留部分在公司 2024 年第三季度报告披露前授予，则预留授予的考核年度与首次授予一致；若预留部分在公司 2024 年第三季度报告披露后授予，则预留授予的考核年度为 2025 年-2027 年三个会计年度

（二）考核次数

本激励计划股票期权行权/限制性股票解除限售期间每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源部、财务管理中心与证券部等相关部门在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，经工作小组核实、确认后上交薪酬与考核委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

八、考核结果反馈

（一）考核结果反馈与申诉

1、被考核者有权了解自己的考核结果，公司人力资源部应当在考核结束十个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的五个工作日内与公司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提出申诉，薪酬与考核委员会应在接到申诉之日起十个工作日内应对申诉者的申诉请求予以复核并告知最终处理结果；

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，公司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档保存；

2、为保证绩效激励的有效性，考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须由当事人签字；

3、考核记录及结果作为保密资料归档保存，保存期五年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司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；

（二）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计划生效后实施。

科沃斯机器人股份有限公司董事会

2024年8月31日