

深圳市智微智能科技股份有限公司

2026年股票期权激励计划实施考核管理办法

深圳市智微智能科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励机制，充分调动公司（含分公司及控股子公司）董事、高级管理人员、公司其他核心技术（业务）人员的积极性，推进人才队伍建设，支持公司战略目标的实现和长期可持续发展，公司制定了《深圳市智微智能科技股份有限公司 2026 年股票期权激励计划(草案)》(以下简称“激励计划”、“股权激励计划”)。

为保证公司本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》《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、行政法规、规范性文件和《深圳市智微智能科技股份有限公司章程》(以下简称“《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

制订本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权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，确保实现公司股权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、公正评价员工的绩效和贡献，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

二、考核原则

考核评价坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩情况进行评价，以实现股票期权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规模，实现公司与全体股东利益的最大化。

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）董事、高级管理人员、公司其他核心技术（业务）人员以及董事会认为需要激励的其他人员。本激励计划的激励对象不包括公司独立董事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

以上激励对象中，董事必须经股东会选举，高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须在授予权益及本激励计划的有效期内与公司（含分公司及控股子公司）签署劳动合同或聘用协议。

四、考核机构及执行机构

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部、财经中心等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

（三）公司人力资源部负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。

（四）公司薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并作出决议。

五、绩效考核指标及标准

激励对象获授的股票期权能否行权将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面的业绩考核要求

本激励计划公司层面的考核目标为营业收入增长率或净利润增长率，考核年度为2026年、2027年、2028年三个会计年度，每个会计年度考核一次。股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	以2025年营业收入为基数，考核年度的营业收入增长率（A）		以2025年净利润为基数，考核年度的净利润增长率（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个行权期	2026	20%	15%	200%	150%
第二个行权期	2027	40%	30%	245%	184%
第三个行权期	2028	60%	45%	290%	218%

考核指标	业绩完成度	公司层面行权比例 (X)
考核年度公司营业收入 (A)	$A \geq A_m$	$X_1=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X_1=75\% + (A - A_n) / (A_m - A_n) * 25\%$
	$A < A_n$	$X_1=0\%$
考核年度公司归属于上市公司股东的净利润 (B)	$B \geq B_m$	$X_2=100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X_2=75\% + (B - B_n) / (B_m - B_n) * 25\%$
	$B < B_n$	$X_2=0\%$
公司层面行权比例 (X) 取 X_1 和 X_2 的孰高值		

注：①上述“营业收入”指标以经审计的合并报表的营业收入的数值作为计算依据；上述“净利润”指标以经审计的归属于母公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励及员工持股计划（若有）所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据；

②上述股票期权行权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。

若预留的股票期权在 2026 年三季度报披露前授予，则各年度业绩考核目标与首次授予一致；若预留的股票期权在 2026 年三季度报披露后授予，则各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	以 2025 年营业收入为基数，考核年度的营业收入增长率 (A)		以 2025 年净利润为基数，考核年度的净利润增长率 (B)	
		目标值 (A_m)	触发值 (A_n)	目标值 (B_m)	触发值 (B_n)
第一个行权期	2027	40%	30%	245%	184%
第二个行权期	2028	60%	45%	290%	218%

考核指标	业绩完成度	公司层面行权比例 (X)
考核年度公司营业收入 (A)	$A \geq A_m$	$X_1=100\%$

	$An \leq A < Am$	$X_1 = 75\% + (A - An) / (Am - An) * 25\%$
	$A < An$	$X_1 = 0\%$
考核年度公司归属于上市公司股东的净利润 (B)	$B \geq Bm$	$X_2 = 100\%$
	$Bn \leq B < Bm$	$X_2 = 75\% + (B - Bn) / (Bm - Bn) * 25\%$
	$B < Bn$	$X_2 = 0\%$
公司层面行权比例 (X) 取 X_1 和 X_2 的孰高值		

若股票期权某个行权期的公司业绩考核目标未达成，则所有激励对象当期股票期权不可行权，由公司注销。

(二) 激励对象个人层面的绩效考核要求

薪酬与考核委员会将按照公司内部绩效考核相关制度对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的绩效评价结果确定其在个人层面行权的比例。在公司业绩考核达标的前提下，激励对象个人当期实际行权额度=个人当期计划行权额度×公司层面行权比例×个人层面行权比例。

激励对象的绩效评价结果划分为 A、B、C、D 四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象个人层面的行权比例：

考评结果	A	B	C	D
个人层面可行权比例	1		0.6	0

若激励对象上一年度个人绩效评价结果为 A、B 或 C，则激励对象可按照本激励计划的规定分批次行权，当期未行权或不得行权部分由公司注销；若激励对象上一年度个人绩效评价结果为 D，则公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期行权额度，注销当期股票期权额度。

六、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。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象是否达成行权资格，以及相应的可行权数量。

七、考核期间与次数

(一) 考核期间

激励对象每期股票期权行权的前一会计年度。

(二) 考核次数

个人层面绩效考核实行年度考核，与公司层面年度考核同时开展。

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，公司人力资源部应在考核工作结束后十个工作日内将考核结果通知被考核对象。

被考核对象对自己考核结果有异议的，可与直接主管或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，薪酬委员会需在十个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

(二) 考核结果归档

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，考核结果应作为保密资料归档保存。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，须当事人签字。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，董事会薪酬与考核委员会有权销毁。

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，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) 本办法经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

深圳市智微智能科技股份有限公司

董事会

2026年4月23日