

深圳市英维克科技股份有限公司

2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证深圳市英维克科技股份有限公司（以下简称“公司”）2026 年股票期权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，健全公司激励机制，增强公司管理团队和核心骨干的责任感、使命感，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

- 1、进一步建立、健全公司治理结构及运营机制，建立和完善公司激励约束机制；
- 2、建立和完善公司员工与所有者共享机制，有效地将股东利益、公司利益和公司核心人才的个人利益结合在一起，促进各方共同关注公司的长远发展；
- 3、吸引和保留优秀的核心人才，满足公司对核心人才的巨大需求，建立公司的人力资源优势，进一步激发公司创新活力，为公司的持续快速发展注入新的动力。

二、考核原则

- 1、充分保障股东利益，遵循收益与贡献对等的原则；
- 2、股东利益、公司利益和员工利益一致，遵循有利于公司的可持续发展的原则；
- 3、依法规范，公开透明，遵循依据相关法律法规和《公司章程》规定的原则。

三、考核权限

- 1、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权公司董事会薪酬和考核委员会负责领导与审核考核工作；
- 2、公司董事会薪酬和考核委员会负责领导与审核考核工作。
- 3、公司人力资源部组织各一级部门负责人组成考核小组负责具体实施考核工作。

4、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准确性负责；

5、公司董事会负责考核结果的审批。

四、考核体系

（一）考核对象

本办法适用于 2026 年股票期权激励计划所确定的所有激励对象，为对公司未来经营和发展起到重要作用的核心人才，包括公司（含下属子公司、分公司）董事、高级管理人员、核心管理人员、核心技术（业务）人员。

（二）考核内容

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的股票期权行权对应的考核年度为 2026 年-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
股票期权的第一个行权期	以 2025 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 25%
股票期权的第二个行权期	以 2025 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 56%
股票期权的第三个行权期	以 2025 年净利润为基数，2028 年净利润增长率不低于 95%

注：上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，考核年度（2026-2028）的净利润为剔除本次及考核期间内其它激励计划股份支付费用影响的数值，下同。

本激励计划预留部分的股票期权行权对应的考核年度为 2027 年-2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
股票期权的第一个行权期	以2025年净利润为基数，2027年净利润增长率不低于56%
股票期权的第二个行权期	以2025年净利润为基数，2028年净利润增长率不低于95%

股票期权的行权条件达成，则激励对象按照本激励计划规定的比例行权。如公司未达到上述业绩考核目标时，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权，由公司注销。

2、个人层面年度考核要求

（1）年度考核指标

根据公司长期经营战略和年度经营目标、所在部门的年度 KPI 指标，来制

定激励对象的年度考核指标。根据年度指标的计划完成情况，对激励对象进行业绩考核。

（2）关键事件

针对工作岗位中发生的一些关键事件，对激励对象进行考核。在处理关键事件的过程中，对表现出色的激励对象，考核时进行加分；对表现不合格的激励对象，考核时进行减分。

（3）主管综合打分

主要从职业素质、劳动态度、团队精神、对其他人的影响力等角度，考核激励对象在工作中的表现。

（4）考核办法

①由激励对象的直接上级或相关人员进行考评，分值比例分别按事先约定好的权重进行计算。

②按照三方面考核内容对激励对象进行年度考评。

③所在部门的部门总监对考核结果负有监督、指导责任，对该部门成绩的总体比例负责。

五、考核结果的应用

激励对象的个人层面的年度考核按照本办法的相关规定组织实施，个人的年度考核结果分为四个档次，届时根据下表对应的个人层面标准系数确定激励对象的实际可行权的股票期权数量：

考核结果	I类	II类	III类	IV类
标准系数	1.0	0.7	0.3	0

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象当期实际可行权的股票期权数量=个人层面标准系数×个人当期计划行权的股票期权数量，对应当期未能行权的股票期权，由公司注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划首次授予的股票期权考核期间为 2026-2028 年三个会计年度，预留授予权益考核年度为 2027-2028 年两个会计年度。

（二）考核次数

激励计划股票期权行权期间每年度一次。

七、行权

1、董事会薪酬和考核委员会根据考核报告，确定激励对象的行权资格及行权数量。

2、年度考核结果作为股票期权行权的依据。

八、考核程序

公司人力资源部在董事会薪酬和考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成考核报告上交董事会薪酬和考核委员会。

九、考核结果管理

（一）考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

（二）考核结果反馈

激励对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

（三）考核结果申诉

如被考核者对考核结果有异议，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和考核委员会申诉，薪酬和考核委员会需在十个工作日内对申诉者的申诉请求予以答复。

（四）考核结果归档

考核结束后，公司人力资源部须保留年度考核的所有考核记录。考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由公司人力资源部负责统一销毁。

十、附则

本办法由董事会薪酬和考核委员会拟定，董事会负责解释及修改，自股东大会审议通过之日起开始实施。

深圳市英维克科技股份有限公司

董事会

2026 年 9 月 10 日