

# 极米科技股份有限公司

## 2026年股票期权激励计划实施考核管理 办法

极米科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步完善公司治理结构，建立、健全公司激励机制和约束机制，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，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，按照激励与约束对等的原则，公司拟实施2026年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本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》、《科创板上市公司自律监管指南第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》、公司股票期权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，保证公司本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，以实现本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激励计划的所有激励对象，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司（含分、子公司，下同）中层管理人员、年轻骨干及关键岗位人员。

#### 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) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

#### 五、股票期权考核指标及标准

- (一) 公司层面业绩考核要求

股票期权行权考核年度为2026年、2027年、2028年；公司将分年度对公司境外营业收入（A）、公司主要产品销量（B）以及公司扣非归母销售净利率（C）三项指标进行绩效考核，每个会计年度考核一次，根据考核指标完成情况核算各年度公司层面可行权比例。

首次授予的股票期权对应业绩考核目标如下：

| 行权安排   | 对应考核年度 | 公司境外营业收入A    | 公司主要产品销量B | 扣非归母销售净利率C |
|--------|--------|--------------|-----------|------------|
| 第一个行权期 | 2026   | 不低于人民币13亿元   | 不低于115万台  | 不低于4%      |
| 第二个行权期 | 2027   | 不低于人民币13.5亿元 | 不低于118万台  | 不低于4.5%    |
| 第三个行权期 | 2028   | 不低于人民币14亿元   | 不低于121万台  | 不低于5%      |

注：上述指标均以公司年度报告所载公司主要产品销量及境外营业收入数据为准。

| 行权比例      | 考核指标完成    | 可行权比例 |
|-----------|-----------|-------|
| 公司层面可行权比例 | A或B或C达标   | 100%  |
|           | A与B与C均不达标 | 0     |

预留部分股票期权对应业绩考核目标如下：

| 行权安排   | 对应考核年度 | 公司境外营业收入A    | 公司主要产品销量B | 扣非归母销售净利率C |
|--------|--------|--------------|-----------|------------|
| 第一个行权期 | 2027   | 不低于人民币13.5亿元 | 不低于118万台  | 不低于4.5%    |
| 第二个行权期 | 2028   | 不低于人民币14亿元   | 不低于121万台  | 不低于5%      |

注：上述指标以公司年度报告所载公司主要产品销量及境外营业收入数据为准。

| 行权比例      | 考核指标完成    | 可行权比例 |
|-----------|-----------|-------|
| 公司层面可行权比例 | A或B或C达标   | 100%  |
|           | A与B与C均不达标 | 0%    |

若上述业绩考核目标均未达标，则所有参与本激励计划的激励对象对应考核当年计划可行权的股票期权全部失效并注销。

## （二）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司制定的本办法规定组织实施，并依照激励对象考核年度当年的考核结果确定其实际可行权额度。激励对象的绩效考核结果划分为五个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面可行权比例确定激励对象的实际行权的股票期权数量：

| 考核评级      | A    | B+   | B    | B-  | C  |
|-----------|------|------|------|-----|----|
| 个人层面可行权比例 | 100% | 100% | 100% | 80% | 0% |

激励对象当年实际可行权的股票期权数量=当年计划可行权的数量×公司层面可行权比例×个人层面可行权比例。

激励对象当期计划行权的股票期权因个人层面绩效考核结果导致不能行权或不能完全行权的，相应数量的股票期权由公司注销，不可递延至下一年度行权。在股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，公司将予以注销。

公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行本激励计划难以达到激励目的的，经公司董事会及/或股东会审议确认，可决定对本激励计划的尚未行权的某一批次/多个批次的股票期权取消行权或终止本激励计划。

### （三） 考核期间与次数

本激励计划考核期间为2026年、2027年、2028年三个会计年度。公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

## 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。

## 七、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，人力资源部应在考核工作结束后15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，绩效考核结果发布3个工作日内向人力资源部进行申诉，人力资源部需在20个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

### （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。

## 八、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） 本办法经公司股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

极米科技股份有限公司董事会

2026年9月21日