

深圳市智微智能科技股份有限公司

2023 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证深圳市智微智能科技股份有限公司（以下简称“公司”）2023 年股票期权与限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）的顺利实施，进一步建立、健全公司长效激励机制，形成良好均衡、长效的价值分配体系，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、规范性文件和《深圳市智微智能科技股份有限公司 2023 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》及《公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

第一条 考核目的

为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司（含分公司及控股子公司）董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）人员的积极性，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，公司按照激励与约束对等的原则，保证股权激励计划的顺利实施，促进公司经营目标及发展战略的实现。

第二条 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绩效进行评价，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高绩效管理水平和实现公司与全体股东利益最大化。

第三条 考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织激励对象的考核工作。

（二）董事会薪酬与考核委员会指派职能部门人员组成考核工作小组（以下简称“考核工作小组”）负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。

（三）公司人力行政中心、财务中心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。

第四条 考核范围

本办法适用于参与公司股权激励计划的所有激励对象,包括公司(含分公司及控股子公司)董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术(业务)人员,不包括公司独立董事、监事及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。

第五条 绩效考核指标及标准

(一) 公司层面的业绩考核要求

本激励计划首次授予的股票期权与限制性股票对应的考核年度为2023年至2025年三个会计年度,每个会计年度考核一次,以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权/解除限售条件之一,根据每年考核指标对应的完成情况确定公司层面行权/解除限售比例。

首次授予的股票期权与限制性股票的各年度业绩考核目标如下表所示:

行权/解除限售期	考核年度	以2021年营业收入为基数,考核年度的营业收入增长率(A)		以2021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/解除限售期	2023年	25%	20%	25%	20%
第二个行权/解除限售期	2024年	50%	42%	50%	42%
第三个行权/解除限售期	2025年	80%	70%	80%	70%

若预留部分股票期权/限制性股票于2023年第三季度报告披露之前授予,则各年度业绩考核目标与上述首次授予部分一致;若预留部分股票期权/限制性股票于2023年第三季度报告披露之后(含披露日)授予,则相应公司层面考核年度为2024年至2025年两个会计年度,各年度业绩考核目标如下所示:

行权/解除限售期	考核年度	以 2021 年营业收入为基数，考核年度的营业收入增长率（A）		以 2021 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/解除限售期	2024 年	50%	42%	50%	42%
第二个行权/解除限售期	2025 年	80%	70%	80%	70%

按照以上业绩指标，各期行权/解除限售比例与考核期考核指标完成率相挂钩，具体挂钩方式如下：

考核指标	考核指标完成情况	公司层面行权/解除限售比例 X
营业收入增长率（A）	$A \geq A_m$	$X_1 = 100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X_1 = 75\% + (A - A_n) / (A_m - A_n) * 25\%$
	$A < A_n$	$X_1 = 0\%$
净利润增长率（B）	$B \geq B_m$	$X_2 = 100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X_2 = 75\% + (B - B_n) / (B_m - B_n) * 25\%$
	$B < B_n$	$X_2 = 0\%$
确定公司层面行权/解除限售比例 X 值的规则	X 为 X ₁ 与 X ₂ 的孰高者	

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/限制性股票行权/解除限售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。

行权期/解除限售期内，公司为满足行权/解除限售条件的激励对象办理行权/解除限售事宜。若各行权期/解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年已获授的股票期权均不得行权，由公司注销；当年已获授的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格回购并注销。

（二）激励对象个人层面绩效考核要求

董事会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个人层面行权/解除限售的比例。在公司业绩目标达成的情况下，激励对象个人当期实际行权/解除限售额度=个人当期计划行权/解除限售额度×公司层面行权/解除限售比例×个人层面行权/解除限售比例。

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行权/解除限售的比例：

绩效评价结果	A	B	C	D
个人层面行权/解除限售比例	1.0		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/解除限售，当期未行权或不得行权部分由公司注销、当年未能解除限售部分由公司按授予价格回购并注销；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/解除限售额度，注销其当期股票期权、按授予价格回购并注销当期限制性股票。

激励对象为公司董事、高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本激励计划的激励对象，其个人所获股票期权/限制性股票的行权/解除限售，除满足上述行权/解除限售条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

第六条 考核程序

考核工作小组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。公司董事会负责考核结果的审核。

第七条 考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期股票期权行权/限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每年考核一次。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈及申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应在考核工作结束后 10 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与考核工作小组沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会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。

3、考核结果作为股票期权行权/限制性股票解除限售的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，考核工作小组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、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字确认。

3、绩效考核记录保存 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。

第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）若本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划草案相冲突，由按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划草案的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划执行。

(三) 本办法经公司股东大会审议通过并自本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

2023年1月13日