

深圳市智动力精密技术股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳市智动力精密技术股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司高级管理人员和核心骨干人员诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”）。

为保证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》等法律、法规和规范性文件，以及《深圳市智动力精密技术股份有限公司章程》《2025 年限制性股票激励计划（草案）》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，保证股权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，以实现股权激励计划与激励对象的工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，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 2025 年限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作；

（二）公司人事行政部组成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及报告工作；

（三）公司人事行政部、财务中心等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；

（四）公司董事会负责考核结果的审批。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）第一类限制性股票

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的第一类限制性股票解除限售期对应的考核年度为 2025 年-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，同时设定收入和净利润作为考核指标，收入指标达成最多解锁考核期对应总数量 50%，净利润指标达成最多解锁考核期对应总数量 50%，两个指标分开计算，互相独立，具体如下：

①收入考核指标

各年度对应解除限售批次的业绩考核目标及解除限售比例如下：

考核指标	解除限售期	考核年度	目标值（Y _m ）	触发值（Y _n ）
考核年度营业收入（Y）	第一个解除限售期	2025 年度	18 亿元	16 亿元
	第二个解除限售期	2026 年度	20 亿元	17 亿元
	第三个解除限售期	2027 年度	23 亿元	19 亿元

注 1：上述“营业收入”指标以经审计的合并报表所载的“营业收入”数值作为计算依据。

注 2：上述业绩考核目标不构成公司的业绩预测和对投资者的实质承诺。下同。

各考核年度业绩完成情况对应解除限售比例如下表所示：

考核指标	各考核年度指标完成情况	公司层面对应可解除限售比例（M）
考核年度营业收入（Y）	$Y \geq Y_m$	M=50%
	$Y_n \leq Y < Y_m$	$M=Y/Y_m*50\%$
	$Y < Y_n$	M=0

②净利润考核指标

各年度对应解除限售批次的业绩考核目标及解除限售比例如下：

考核指标	解除限售期	考核年度	目标值（P _m ）
考核年度比 2024 年增加的净利润（P）	第一个解除限售期	2025 年度	比 2024 年净利润增加 1.00 亿元
	第二个解除限售期	2026 年度	比 2024 年净利润增加 1.70 亿元
	第三个解除限售期	2027 年度	比 2024 年净利润增加 2.40 亿元

注 1：考核年度比 2024 年增加的净利润（P）=考核年度的净利润-2024 年合并报表净利润，其中“考核年度净利润”指经审计的合并报表数据并剔除以本激励计划实施所产生的激励成本摊销（股份支付费用）前的数据作为计算依据，下同。

注 2：上述业绩考核目标不构成公司的业绩预测和对投资者的实质承诺。下同。

各考核年度业绩完成情况对应解除限售比例如下表所示：

考核指标	各考核年度指标完成情况	公司层面对应可解除限售比例（N）
考核年度比 2024 年增加的净利润（P）	$P \geq P_m$	$N=50\%$
	$0 < P < P_m$	$N=P/P_m*50\%$
	$P \leq 0$	$N=0$

若本激励计划预留授予的第一类限制性股票于公司 2025 年第三季度报告公告前授出，则预留授予的第一类限制性股票对应的考核与首次授予部分一致。

若本激励计划预留授予的第一类限制性股票于公司 2025 年第三季度报告公告后授出，则预留部分的考核年度为 2026 年-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，此时，公司业绩考核目标如下表所示：

①收入考核指标

各年度对应解除限售批次的业绩考核目标及解除限售比例如下：

考核指标	解除限售期	考核年度	目标值（Y _m ）	触发值（Y _n ）
考核年度营业收入（Y）	第一个解除限售期	2026 年度	20 亿元	17 亿元
	第二个解除限售期	2027 年度	23 亿元	19 亿元

各考核年度业绩完成情况及对应解除限售比例如下表所示：

考核指标	各考核年度指标完成情况	公司层面对应可解除限售比例（M）
考核年度营业收入（Y）	$Y \geq Y_m$	$M=50\%$
	$Y_n \leq Y < Y_m$	$M=Y/Y_m*50\%$
	$Y < Y_n$	$M=0$

②净利润考核指标

各年度对应解除限售批次的业绩考核目标及解除限售比例如下：

考核指标	解除限售期	考核年度	目标值（P _m ）
考核年度比 2024 年增加的净利润（P）	第一个解除限售期	2026 年度	比 2024 年净利润增加 1.70 亿元
	第二个解除限售期	2027 年度	比 2024 年净利润增加 2.40 亿元

各考核年度业绩完成情况及对应解除限售比例如下表所示：

考核指标	各考核年度指标完成情况	公司层面对应可解除限售比例（N）
考核年度比 2024 年增加的净利润（P）	$P \geq P_m$	$N=50\%$
	$0 < P < P_m$	$N=P/P_m*50\%$
	$P \leq 0$	$N=0$

综上，各解除限售期内，公司根据上述业绩考核指标完成情况，公司层面对应各期的解除限售比例为分别根据上表各年度业绩考核指标“营业收入”和“净

利润”的完成情况折算为对应比例之和，即公司层面各考核期解除限售比例为上述公司层面对应可解除限售比例 M 和 N 之和。

若根据上表计算，公司层面对应当期的解除限售比例为 0%，所有激励对象对应考核当期计划解除限售的第一类限制性股票由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购并注销，不得递延至下期。

2、个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象的绩效考核结果划分为“A、B、C 和 D”四个档次，届时依据第一类限制性股票解除限售前一年度的个人绩效考核结果确认当期个人层面解除限售比例。个人当年实际可解除限售股票数量=个人当年计划解除限售数量×公司层面可解除限售限制性股票比例（M+N）×个人层面可解除限售比例（G）。

个人绩效考核结果与个人层面解除限售比例对照关系如下表所示：

个人考核结果	A	B	C	D
个人层面可解除限售比例（G）	100%	100%	70%	0%

激励对象当期计划解除限售的限制性股票因考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的部分，由公司按授予价格回购并注销。激励对象当期计划解除限售的第一类限制性股票因考核原因不能解除限售的部分，不得递延至下期。

公司为满足解除限售条件的激励对象统一办理股票解除限售事宜。

（二）第二类限制性股票

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的第二类限制性股票归属期对应的考核年度为 2025 年-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，同时设定收入和净利润作为考核指标，收入指标达成最多可归属对应总数量的 50%，净利润指标达成最多可归属对应总数量的 50%，两个指标分开计算，互相独立，具体情况如下：

①收入考核指标

各考核年度对应归属期的业绩考核目标及归属比例如下：

考核指标	归属期	考核年度	目标值（Ym）	触发值（Yn）
考核年度营业收入（Y）	第一个归属期	2025 年度	18 亿元	16 亿元
	第二个归属期	2026 年度	20 亿元	17 亿元
	第三个归属期	2027 年度	23 亿元	19 亿元

各考核年度业绩完成情况及对应归属比例如下表所示：

考核指标	各考核年度指标完成情况	公司层面对应可归属比例（M）
考核年度营业收入（Y）	$Y \geq Y_m$	M=50%
	$Y_n \leq Y < Y_m$	$M = Y/Y_m * 50\%$
	$Y < Y_n$	M=0

②净利润考核指标

各年度对应归属期的业绩考核目标及归属比例如下：

考核指标	归属期	考核年度	目标值（Pm）
考核年度比 2024 年增加的净利润（P）	第一个归属期	2025 年度	比 2024 年净利润增加 1.00 亿元
	第二个归属期	2026 年度	比 2024 年净利润增加 1.70 亿元
	第三个归属期	2027 年度	比 2024 年净利润增加 2.40 亿元

各考核年度业绩完成情况及对应归属比例如下表所示：

考核指标	各考核年度指标完成情况	公司层面对应可归属比例（N）
考核年度比 2024 年增加的净利润（P）	$P \geq P_m$	N=50%
	$0 < P < P_m$	$N = P / P_m * 50\%$
	$P \leq 0$	N=0

若本激励计划预留授予的第二类限制性股票于公司 2025 年第三季度报告公告前授出，预留授予的第二类限制性股票对应的考核与首次授予部分一致。

若本激励计划预留授予的第二类限制性股票于公司 2025 年第三季度报告公告后（含披露日）授出，则预留部分的考核年度为 2026 年-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。公司业绩考核目标如下表所示：

①收入考核指标

各年度对应归属期的业绩考核目标及归属比例如下：

考核指标	归属期	考核年度	目标值（Ym）	触发值（Yn）
考核年度营业收入（Y）	第一个归属期	2026 年度	20 亿元	17 亿元
	第二个归属期	2027 年度	23 亿元	19 亿元

各考核年度业绩完成情况及对应归属比例如下表所示：

考核指标	各考核年度指标完成情况	公司层面对应可归属比例（M）
考核年度营业收入（Y）	$Y \geq Y_m$	M=50%
	$Y_n \leq Y < Y_m$	$M = Y/Y_m * 50\%$
	$Y < Y_n$	M=0

②净利润考核指标

各年度对应归属期的业绩考核目标及归属比例如下：

考核指标	归属期	考核年度	目标值（P _m ）
考核年度比2024年增加的净利润（P）	第一个归属期	2026 年度	比 2024 年净利润增加 1.70 亿元
	第二个归属期	2027 年度	比 2024 年净利润增加 2.40 亿元

各考核年度业绩完成情况及对应解除限售比例如下表所示：

考核指标	各考核年度指标完成情况	公司层面对应可归属比例（N）
考核年度比 2024 年增加的净利润（P）	$P \geq P_m$	$N=50\%$
	$0 < P < P_m$	$N=P/P_m*50\%$
	$P \leq 0$	$N=0$

综上，各归属期内，公司根据上述业绩考核完成情况，公司层面对应各期的归属比例为根据分别根据上表各年度业绩考核指标“营业收入”和“净利润”的完成情况折算为对应比例之和，即公司层面各考核期归属比例为上述公司层面对应可归属比例 M 和 N 之和。各归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。

若根据上表计算，公司层面的归属比例为 0，激励对象当期未能归属部分的限制性股票不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

2、个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象的绩效考核结果划分为“A、B、C 和 D”四个档次，届时依据第二类限制性股票解除限售前一年度的个人绩效考核结果确认当期个人层面解除限售比例。个人当年实际可归属股票数量=个人当年计划归属数量×公司层面可归属限制性股票比例（M+N）×个人层面归属比例（G）。

个人绩效考核结果与个人层面归属比例对照关系如下表所示：

考核结果	A	B	C	D
个人层面归属比例（G）	100%	100%	70%	0%

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的部分作废失效，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期限制性股票归属/解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

限制性股票激励计划期间每年度一次。

七、考核程序

（一）公司财务中心根据各年度经审计的业绩情况判断是否符合归属条件中公司的业绩考核指标；

（二）公司人事行政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，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；

（三）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，审核激励对象考核结果，董事会薪酬与考核委员会在确定被激励对象的归属资格及数量过程中，相关关联董事应予以回避；

（四）董事会根据激励计划及考核结果确认激励对象可归属的股票数量。

八、考核结果的反馈及应用

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会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；

（二）如被考核者对考核结果有异议，如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内与人事行政部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在五个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

（三）考核结果作为限制性股票归属的依据。

九、考核结果归档

（一）考核结束后，人事行政部须保留绩效考核所有考核记录。

（二）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，须考核记录员签字。

（三）绩效考核结果作为保密资料归档保存。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修改。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）本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

深圳市智动力精密技术股份有限公司

董事会

2025 年 7 月 18 日