

深圳市英可瑞科技股份有限公司

2026 年限制性股票与股票期权激励计划

考核管理办法

深圳市英可瑞科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了完善长效激励与约束机制，充分调动员工的积极性，吸引和留住优秀人才，有效地将股东利益、公司利益和员工利益相结合，促进公司长期、稳定、健康发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，制定并拟实施《深圳市英可瑞科技股份有限公司 2026 年限制性股票与股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，公司根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》、《公司章程》、本激励计划及摘要等相关规定，结合实际情况，制定《2026 年限制性股票与股票期权激励计划考核管理办法》（以下简称“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工作绩效、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、考核对象

本办法适用于本激励计划确定的激励对象，包括董事、高级管理人员，以及公司董事会认为需要激励的其他人员（不包括公司独立董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）。

四、考核机构

激励对象的考核评价工作由公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织，

公司董事会负责最终考核结果的审核。

五、考核标准

（一）公司层面业绩考核

本激励计划授予的限制性股票/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：

解除限售/ 行权期	业绩考核目标
第一个解除限售/ 行权期	满足下列条件之一： 1、以2025年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于50.00%； 2、2026年净利润为正数。
第二个解除限售/ 行权期	满足下列条件之一： 1、以2025年营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于110.00%； 2、2027年净利润不低于1,500万元。
第三个解除限售/ 行权期	满足下列条件之一： 1、以2025年营业收入为基数，2028年营业收入增长率不低于190.00%； 2、2028年净利润不低于4,000万元。

若本激励计划预留授予的股票期权于2026年第三季度报告披露前授出，预留授予的股票期权行权对应的考核年度及公司层面业绩考核目标与首次授予的股票期权行权对应的考核年度及公司层面业绩考核目标一致。

若本激励计划预留授予的股票期权于2026年第三季度报告披露后授出，预留授予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
第一个行权期	满足下列条件之一： 1、以2025年营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于110.00%； 2、2027年净利润不低于1,500万元。
第二个行权期	满足下列条件之一： 1、以2025年营业收入为基数，2028年营业收入增长率不低于190.00%； 2、2028年净利润不低于4,000万元。

注：1、上述“营业收入”、“净利润”均以经审计的公司合并财务报表所载数据作为计算依据，“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，剔除本激励计划考核期内公司实施股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生的激励成本的影响；

2、上述考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

上述各年度业绩考核目标中，营业收入增长率或净利润任一达成目标的，即

视为公司满足上述考核目标。公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息；所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

（二）个人层面绩效考核

在本激励计划执行期间，公司每年均依照《考核管理办法》及相关规定，对激励对象进行年度绩效考核，并以达到年度绩效考核目标作为激励对象的解除限售/行权条件之一。

激励对象的绩效考核按照公司现行的薪酬与绩效考核的有关规定执行。激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C、D 四个等级，各考核期内，依据相应的绩效考核结果，确定激励对象当期实际可解除限售/行权的股票权益数量，具体如下表所示：

绩效考核结果	A	B	C	D
个人层面可解除限售/ 行权比例	100%	80%	60%	0%

各考核期内，公司满足相应业绩考核目标的，激励对象当年实际解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的限制性股票数量×个人层面解除限售比例，激励对象考核当年因个人层面绩效考核原因不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息；激励对象当年实际行权的股票期权数量=个人当年计划行权的股票期权数量×个人层面行权比例，激励对象考核当年因个人层面绩效考核原因不能行权的股票期权，由公司注销。

六、考核结果管理

激励对象有权了解其个人的绩效考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会应在考核评价工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知激励对象。

若激励对象对其个人的绩效考核结果有异议的，可向公司董事会薪酬与考核委员会申诉，公司董事会薪酬与考核委员会需自收到激励对象申诉之日起 10 个工作日内开展复核工作，并确定最终考核结果，考核记录由公司归案保存。

各考核期内，公司将以激励对象的绩效考核情况作为依据，相应办理股票权益的解除限售/行权/注销程序。

七、附则

（一）本办法由公司董事会负责解释。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，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（草案）的规定执行。

（二）本办法经公司股东会审议通过，并自本激励计划正式实施后生效。

深圳市英可瑞科技股份有限公司董事会

2026年4月28日