

深圳市智立方自动化设备股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证深圳市智立方自动化设备股份有限公司（以下简称“公司”）2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干诚信勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等的规定，结合公司实际情况，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，保证公司激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥激励计划的作用，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次激励计划的所有激励对象，包括公司（含子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干，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。

四、考核机构

- （一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核激励对象的考核工作；
- （二）公司董事会办公室、人力资源部、财务部等相关部门在董事会薪酬与考核委员会的指导下，负责具体考核结果，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；
- （三）公司董事会负责考核结果的最终审批。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票归属考核年度为 2026 年-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。以 2025 年营业收入或净利润值为基数，对各考核年度的营业收入增长率（A）或净利润增长率（B）进行考核，根据上述指标每年对应的完成情况核算公司层面归属比例。公司层面业绩考核目标如下表所示：

归属安排	对应考核年度	营业收入相对于 2025 年的增长率		净利润相对于 2025 年的增长率	
		触发值（An）	目标值（Am）	触发值（Bn）	目标值（Bm）
第一个归属期	2026 年	15%	20%	15%	20%
第二个归属期	2027 年	30%	40%	30%	40%
第三个归属期	2028 年	45%	60%	45%	60%

考核指标	业绩完成度	指标对应系数
营业收入相对于 2025 年的增长率（A）	$A \geq Am$	$X=100\%$
	$Am > A \geq An$	$X=80\%$
	$A < An$	$X=0\%$
净利润相对于 2025 年的增长率（B）	$B \geq Bm$	$Y=100\%$
	$Bm > B \geq Bn$	$Y=80\%$
	$B < Bn$	$Y=0\%$

注：1、上述“营业收入”以公司合并报表营业收入为准。

2、上述“净利润”指标以经审计的归属于母公司股东的净利润，且剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值为计算依据。

3、上述业绩考核目标是基于对未来经营环境的预期及本激励计划所起到的激励效果而进行的合理估计，不构成公司对投资者的实质承诺，投资者及相关人士均应对此保持足够的风险认识，并且应当理解计划、预测与承诺之间的差异。

若本激励计划预留部分的限制性股票在公司 2026 年第三季度报告披露前授予，则预留授予部分的考核安排与首次授予一致；若预留部分在公司 2026 年第三季度报告披露后授予，则预留授予的限制性股票分两期进行归属，对应的公司业绩考核期为 2027-2028 年两个会计年度，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属安排	对应考核年度	营业收入相对于 2025 年的增长率		净利润相对于 2025 年的增长率	
		触发值（An）	目标值（Am）	触发值（Bn）	目标值（Bm）
第一个归属期	2027 年	30%	40%	30%	40%
第二个归属期	2028 年	45%	60%	45%	60%

考核指标	业绩完成度	指标对应系数
营业收入相对于 2025 年的增长率（A）	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_m > A \geq A_n$	$X=80\%$
	$A < A_n$	$X=0\%$
净利润相对于 2025 年的增长率（B）	$B \geq B_m$	$Y=100\%$
	$B_m > B \geq B_n$	$Y=80\%$
	$B < B_n$	$Y=0\%$

若公司达到上述业绩考核指标的触发值，公司层面的归属比例即为业绩完成度所对应的归属比例为X或Y的孰高值。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部不得归属，并作废失效。

（二）个人层面业绩考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其归属比例，个人当年实际归属的限制性股票数量=公司层面归属比例×个人层面归属比例×个人当年计划归属的限制性股票数量。

激励对象的绩效考核结果划分为合格、不合格两个等级，其个人层面归属比例如下表：

考核结果	合格	不合格
标准系数	1.0	0

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象统一办理归属事宜。激励对象当期计划可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，则由公司作废失效，不可递延至下一年度。

公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，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归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象申请限制性股票归属的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划首次授予的激励对象的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每年度考核一次；预留授予的激励对象对应的考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，每年度考核一次。

七、考核程序

公司董事会办公室、人力资源部、财务部等相关部门在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体考核工作，根据公司业绩考核目标完成情况进行评估，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。

八、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，员工直接主管应在考核工作结束后 5 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，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与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部须保留绩效考核所有考核记录。

2、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。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

九、附则

（一）本办法由公司董事会负责制订、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，则适用变化后的相关规定。

（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。

深圳市智立方自动化设备股份有限公司

董事会

2026 年 8 月 27 日