

智度科技股份有限公司

2026年限制性股票激励计划

实施考核管理办法

智度科技股份有限公司（以下简称“公司”或“智度股份”）为进一步健全公司经营机制，完善公司的法人治理结构，形成良好、均衡的薪酬考核体系，建立股东与经营管理层及核心骨干之间的利益共享、风险共担机制，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更为持久、丰厚的回报，制定了《智度科技股份有限公司2026年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称《激励计划（草案）》）。为保证本次股权激励计划能够顺利实施，公司根据《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》以及其他法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订了《智度科技股份有限公司2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（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，健全公司的激励约束机制，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

考核评价以公开、公平、公正的原则为基础，严格按照本办法和激励对象的业绩进行评价，以实现本次股权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限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司的董事、高级管理人员、核心技术人员、核心业务人员及关键岗位员工，不包括独立董事、单独或合计持股 5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

四、激励计划的管理机构

(一) 公司董事会负责制订与修订本办法, 并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施对激励对象的考核工作。

(二) 董事会薪酬与考核委员会接受董事会授权, 负责组织和审核考核工作, 并监督考核结果的执行情况。

(三) 公司人力资源部门、财务部门等相关部门负责相关数据的收集和提供, 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。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

首次授予激励对象获授的限制性股票解除限售考核年度为2026-2028年三个会计年度, 每个会计年度考核一次, 以达到公司层面业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。公司层面各年度业绩考核目标如下表所示:

解除限售期	业绩考核目标	
	目标值	触发值
第一次解除限售	以 2025 年净利润为基础, 2026 年净利润增长率不低于 70%	以 2025 年净利润为基础, 2026 年净利润增长率不低于 56%
第二次解除限售	以 2025 年净利润为基数, 2026 年和 2027 年净利润平均值增长率不低于 80%	以 2025 年净利润为基数, 2026 年和 2027 年净利润平均值增长率不低于 64%
第三次解除限售	以 2025 年净利润为基数, 2026 年、2027 年和 2028 年净利润平均值增长率不低于 90%	以 2025 年净利润为基数, 2026 年、2027 年和 2028 年净利润平均值增长率不低于 72%
考核指标	业绩考核结果	解除限售比例
净利润增长率	满足业绩考核目标值	100%
	满足业绩考核触发值, 但未满足业绩考核目标值	80%
	未满足业绩考核触发值	0%

注: 上述“净利润”指标以经审计的归属于上市公司股东的净利润, 并剔除本期股权激励计划实施所产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

若预留的限制性股票在2026年第三季度报告披露前授予，则预留授予部分的考核年度及各年度公司业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留的限制性股票在2026年第三季度报告披露后授予，则预留授予部分的公司层面考核年度为2027年度和2028年度。预留授予的限制性股票解除限售的业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标	
	目标值	触发值
第一次解除限售	以 2025 年净利润为基数，2026 年和 2027 年净利润平均值增长率不低于 80%	以 2025 年净利润为基数，2026 年和 2027 年净利润平均值增长率不低于 64%
第二次解除限售	以 2025 年净利润为基数，2026 年、2027 年和 2028 年净利润平均值增长率不低于 90%	以 2025 年净利润为基数，2026 年、2027 年和 2028 年净利润平均值增长率不低于 72%
考核指标	业绩考核结果	解除限售比例
净利润增长率	满足业绩考核目标值	100%
	满足业绩考核触发值，但未满足业绩考核目标值	80%
	未满足业绩考核触发值	0%

注：上述“净利润”指标以经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除本期股权激励计划实施所产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销。

（二）个人层面绩效考核要求

公司对所有激励对象进行个人业绩考核，考核期与公司层面业绩指标对应的考核年度相同，考核结果分为优秀、良好、合格、不合格四档，届时依照激励对象的考核结果确定其可解除限售额度。个人层面解除限售比例与个人绩效考核结果对照关系如下表所示：

个人考核年度考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面解除限售比例	100%	80%	60%	0%

若公司层面考核年度业绩达标，则激励对象个人当期可解除限售的股票数量=个人当期计划可解除限售额度×个人层面解除限售比例，但仍应遵守《激励计划（草案）》额外限售期的相关规定。激励对象因个人绩效考核不达标而不能解除限售的限制性股票，由公司按规定回购注销，不得递延至下期解除限售。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象申请限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本次股权激励计划的考核年度为2026-2028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均为每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部门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。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

激励对象有权了解自己的考核结果，激励对象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激励对象。如果激励对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部门沟通解决。如无法沟通解决，激励对象可以在接到考核结果通知的5个工作日内，向董事会薪酬与考核委员会提出书面申诉，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或等级。

（二）考核结果归档

考核结束后，人力资源部门需保留绩效考核所有考核记录。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。绩效考核结果作为保密资料归档保存，保存期十年。

九、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股权激励计划生效后实施。

智度科技股份有限公司董事会

2026 年 9 月 23 日