

# 江苏宏微科技股份有限公司

## 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

江苏宏微科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司员工的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以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”或“限制性股票激励计划”）。

为保证股权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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露》等有关法律、法规和规范性文件、以及《江苏宏微科技股份有限公司章程》、公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《江苏宏微科技股份有限公司2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（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2025年限制性股票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2025年限制性股票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，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，包括公司董事、高级管理人员、核心技术人员以及董事会认为需要激励的其他人员。

### 四、考核机构

- 1、董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。
- 2、公司管理部负责具体实施考核工作。管理部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。
- 3、公司管理部、财务部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。
- 4、公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

## 五、考核指标及标准

### （一）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予部分的考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。本激励计划首次授予部分各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	业绩考核目标(营收增长率 X)	公司层面归属比例
首次授予的限制性股票第一个归属期	2025 年	以 2024 年营收为基数, $X_1 \geq 15\%$	100%
		$10\% \leq X_1 < 15\%$	90%
		$X_1 < 10\%$	0%
首次授予的限制性股票第二个归属期	2026 年	以 2024 年营收为基数, $X_2 \geq 32\%$	100%
		$21\% \leq X_2 < 32\%$	90%
		$X_2 < 21\%$	0%
首次授予的限制性股票第三个归属期	2027 年	以 2024 年营收为基数, $X_3 \geq 52\%$	100%
		$39\% \leq X_3 < 52\%$	90%
		$X_3 < 39\%$	0%

注：上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，下同。

本激励计划预留部分限制性股票在 2025 年第三季度报告披露后授予，预留部分各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	业绩考核目标(营收增长率 X)	公司层面归属比例
预留授予的限制性股票第一个归属期	2026 年	以 2024 年营收为基数, $X_2 \geq 32\%$	100%
		$21\% \leq X_2 < 32\%$	90%
		$X_2 < 21\%$	0%
预留授予的限制性股票第三个归属期	2027 年	以 2024 年营收为基数, $X_3 \geq 52\%$	100%
		$39\% \leq X_3 < 52\%$	90%
		$X_3 < 39\%$	0%

若公司当年度未达到上述业绩考核目标，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

## （二）激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度组织实施，根据激励对象的个人年度绩效系数（Y）确定个人层面归属比例，具体如下：

个人年度绩效系数（Y）	Y≥1	0.95≤Y<1	Y<0.95
个人层面归属比例	1	0.6	0

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的股票数量×个人层面归属比例。

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，作废失效，不可递延至以后年度。

## 六、考核期间与次数

本次激励计划首次授予部分的考核期间为2025-2027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年度考核一次。预留部分在2025年第三季度报告披露后授予，考核期间为2026-2027年二个会计年度，公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核均为每年度考核一次。

## 七、考核程序

公司管理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，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。

## 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，薪酬与考核委员会应在考核工作结束后15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，可在收到考核结果后5日内与管理部沟通解决。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20个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

### （二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由管理部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期5年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由管理部统一销毁。

## 九、附则

1、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。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自2025年限制性股票激励计划生效后实施。

江苏宏微科技股份有限公司董事会

2025年4月15日