

苏州东微半导体股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

苏州东微半导体股份有限公司（以下简称“公司”）为持续完善公司长效激励机制，建立、健全激励与约束相结合的中长期激励机制，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，促进公司持续发展。通过持续推动中长期激励机制，进一步完善公司薪酬激励体系，增强公司凝聚力。确保公司发展战略的有效落地和经营目标的高质量实现，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，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《上海证券交易所科创板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）、《监管指南》等有关法律、行政法规、规范性文件以及《苏州东微半导体股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，制定并拟实施 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保障本激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》等法律、法规和规范性文件、以及《公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《苏州东微半导体股份有限公司 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

（一）通过股权激励计划，建立、健全激励与约束相结合的中长期激励机制，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，促进公司持续发展。

（二）通过持续推动中长期激励机制，进一步完善公司薪酬激励体系，增强公司凝聚力。

二、考核原则

（一）公司不得为激励对象依本计划获取有关权益提供贷款或其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

（二）公司董事、监事和高级管理人员在实施本激励计划的过程中应当诚实守信、勤勉尽责，维护公司和全体股东的利益。

（三）公司实施本激励计划，应当严格按照有关法律、法规、规范性文件的规定和本计划的要求履行信息披露义务。

（四）任何人不得利用本计划进行内幕交易、操纵证券交易价格和进行证券欺诈活动。

三、考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的激励对象，包括公司（含子公司）董事、高级管理人员、核心技术人员和董事会认为应当激励的技术（业务）骨干人员，不包含公司独立董事、监事及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东/实际控制人的配偶、父母、子女。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作，并对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源部、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。

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核标准

（一）公司层面业绩考核

本激励计划下第一类限制性股票和第二类限制性股票的首次解除限售/归属考核年度为2025-2027年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期/归属期	业绩考核目标
第一个解除限售期/归属期	2025年度公司营业收入不低于人民币12亿元
第二个解除限售期/归属期	2025-2026年度公司累计营业收入不低于人民币26亿元
第三个解除限售期/归属期	2025-2027年度公司累计营业收入不低于人民币42亿元

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表营业收入。

本激励计划下第一类限制性股票/第二类限制性股票的预留授予如在2025年第三季度报告披露（含当日）之前完成，则解除限售/归属考核方案和首次授予相同，若预留授予在2025年第三季度报告披露日之后完成，则解除限售/

归属考核年度为2026-2027年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期/归属期	业绩考核目标
第一个解除限售期/归属期	2025-2026年度公司累计营业收入不低于人民币26亿元
第二个解除限售期/归属期	2025-2027年度公司累计营业收入不低于人民币42亿元

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表营业收入。

对于第一类限制性股票解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若公司未达到上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核年度已获授的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格回购注销，不得递延至下期解除限售。

对于第二类限制性股票，若公司未满足某一年度公司层面业绩考核要求，所有激励对象对应考核当年可归属的限制性股票均不得归属并作废失效。

（二）激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核制度的相关规定组织实施。个人考评结果（A）与个人系数（N）按下表考核结果确定：

考评结果（A）	合格	不合格
个人系数（N）	1	0

若各年度公司层面业绩考核条件达标，激励对象个人当年实际解除限售/归属额度=个人系数（N）×个人当年计划解除限售/归属额度。

六、考核期间和次数

（一）考核期间

本次激励计划首次授予考核期间为 2025-2027 年三个会计年度。本次激励计划预留授予部分若在 2025 年第三季度报告披露日（含当日）前授予完成，则考核期间与首次授予一致；预留授予部分若在 2025 年第三季度报告披露日之后授予完成，则考核期间为 2026、2027 年两个会计年度。

（二）考核次数

公司层面的业绩考核与个人层面的绩效考核，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的激励对象考核工作，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。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象的归属资格及数量。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，员工分管领导（或直接汇报对象）应在考核工作结束后 10 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，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会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最终确定。

（二）考核结果归档

考核结束后，人力资源部须保留绩效考核所有考核记录。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定、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激励计划生效后实施。

苏州东微半导体股份有限公司董事会

2025年07月17日