

荆州九菱科技股份有限公司 2025 年股权激励计划实施考核管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

荆州九菱科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励与约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益、核心团队及员工个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远可持续发展，在充分保障股东利益的前提下，公司按照收益与贡献匹配原则，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》”）、《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》（以下简称“《持续监管办法》”）、《北京证券交易所股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）、《北京证券交易所上市公司持续监管指引第 3 号——股权激励和员工持股计划》（以下简称“《监管指引第 3 号》”）等有关法律法规和规范性文件以及《荆州九菱科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，制定了《荆州九菱科技股份有限公司 2025 年股权激励计划（草案）》（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证公司 2025 年股权激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《证券法》《管理办法》《持续监管办法》《上市规则》《监管指引第 3 号》等有关法律法规和规范性文件，以及《公司章程》、股权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《荆州九菱科技股份有限公司 2025 年股权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

建立、健全公司长期、有效的激励机制，保证公司本激励计划执行的有效实施，促进激励对象考核管理的制度化、规范化、科学化；同时引导激励对象提高工作绩效，充分调动公司核心团队的积极性，提升公司竞争力，促进公司和员工共同成长，确保公司发展战略和经营目标的实现，从而实现股东利益的最大化。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和激励对象的业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象的工作业绩、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

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，具体包括在公司（含子公司）任职的董事（不包含独立董事）、高级管理人员及核心员工。

本激励计划的激励对象中，董事经股东会审议批准确定；高级管理人员必须经公司董事会聘任；核心员工的认定，应当由公司董事会提名，并向全体员工公示和征求意见，由董事会薪酬与考核委员会发表明确意见后，经股东会审议批准。对符合本计划激励对象范围的人员，需经公司董事会薪酬与考核委员会核实确定。所有激励对象必须在公司公告本激励计划时以及在本激励计划的考核期内在公司（含子公司）任职并与公司签署劳动合同或聘用合同或劳务合同。

四、考核机构

董事会是本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。具体如下：

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织本办法规定的对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源与信息化部、财务部及各考核单元等相关部门负责相关个人绩效考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

（三）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的最终审核。董事会薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中，关联董事应予以回避。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票解除限售对应的考核年度为 2026 年度、2027 年度和 2028 年度三个会计年度，分年度进行业绩考核。每个会计年度考核一次，

以达到业绩考核目标作为激励对象解除限售条件之一。限制性股票各年度业绩考核要求如下表所示：

解 除 限 售 期	考 核 年度	业绩考核目标	
		目标 A 解除限售系数 100%	目标 B 解除限售系数 80%
第 一 个 解 除 限 售 期	2026 年度	公司需满足下述条件之一： (1)以 2025 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 20%；或 (2)以 2025 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 10%。	公司需满足下述条件之一： (1)以 2025 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 15%；或 (2)以 2025 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 5%。
第 二 个 解 除 限 售 期	2027 年度	公司需满足下述条件之一： (1)以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 50%；或 (2)以 2025 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 20%。	公司需满足下述条件之一： (1)以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 35%；或 (2)以 2025 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 15%。
第 三 个 解 除 限 售 期	2028 年度	公司需满足下述条件之一： (1)以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 80%；或 (2)以 2025 年净利润为基数，2028 年净利润增长率不低于 30%；或 (3)2026 年至 2028 年，三年累计净利润不低于以 2025 年净利润为基数 *3.60。	公司需满足下述条件之一： (1)以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 60%；或 (2)以 2025 年净利润为基数，2028 年净利润增长率不低于 20%；或 (3)2026 年至 2028 年，三年累计净利润不低于以 2025 年净利润为基数 *3.40。

注 1：上述“营业收入”和“净利润”以经审计的上市公司合并报表数据为计算依据，其中净利润指剔除公司本次激励计划和其他股权激励计划所产生的股份支付费用影响后经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润。

注 2：上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若公司未达到上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销，不得递延至下期解除限售。

（二）个人层面绩效考核要求

公司将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的年度个人绩效考核结果确定其限制性股票的个人层面解除限售比例，个人层面解除限售比例按照下表确定：

个人考核结果	A（优秀）	B（良好）	C（合格）	D（不合格）
个人解除限售比例	100%	100%	75%	0%

在公司层面业绩考核要求达成的前提下，激励对象个人当年实际可解除限售

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×个人解除限售比例。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，由公司按授予价格回购注销，不得递延至下期解除限售。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划考核期间为 2026-2028 年三个会计年度。

（二）考核次数

本激励计划实施期间，公司层面业绩考核和个人层面绩效考核根据解除限售安排每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源与信息化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。公司董事会负责考核结果的审核。

八、解除限售

（一）公司董事会根据绩效考核报告，确定激励对象的解除限售资格及数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

九、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，董事会应当在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核通知的 5 个工作日内向董事会提出申诉，董事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、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束 3 年后由人力资源与信息化部负责统一销毁。

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。

十、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，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。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、本激励计划执行。

（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。
特此公告。

荆州九菱科技股份有限公司

董事会

2025 年 11 月 27 日