

证券代码：839813 证券简称：微特电机 主办券商：国联民生承销保荐

江苏微特利电机股份有限公司

2025 年股权激励计划实施考核管理办法

一、审议及表决情况

本制度经公司第四届董事会第四次会议审议，因关联董事回避导致非关联董事不足，本制度直接提交股东会审议，自股东会审议通过之日起生效。

二、分章节列示制度的主要内容件目录

江苏微特利电机股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证江苏微特利电机股份有限公司（以下简称“公司”）2025 年限制性股票激励计划（以下简称“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、高级管理人员及核心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《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《非上市公众公司监督管理办法》《非上市公众公司监管指引第 6 号——股权激励和员工持股计划的监管要求（试行）》《全国中小企业股份转让系统股权激励和员工持股计划业务办理指南》等有关法律、法规、规范性文件和《江苏微特利电机股份有限公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

指定本办法的目的是为了：1、进一步完善公司治理结构，加强股权激励计划执行的计划性和有效性，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，为激励计划的执行提供评价依据；

2、保证公司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

坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效及公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于公司 2025 年股权激励计划中的全体激励对象。

四、考核机构

- 1、公司董事会负责领导和审核对激励对象的考核工作。
- 2、公司财务部、人事部等相关部门组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会负责并报告工作。
- 3、公司财务部、人事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，人事部负责具体实施考核工作。
- 4、公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

1、公司层面业绩指标要求

在公司层面，公司选取经审计的财务报表归属于母公司净利润（以下简称“净利润”）作为业绩考核指标，考核指标如下所示：

序号	挂牌公司业绩指标
第一个解除限售期	(1) 以 2024 年净利润为基数，2025 年净利润增长率未超过 10%，则第一个解除限售期的解限售比例为 0%； (2) 以 2024 年净利润为基数，2025 年净利润增长率超过 10%但未超过 18%，则第一个解除限售期的解限售比例为 60%； (3) 以 2024 年净利润为基数，2025 年净利润增长率超过 18%但未超过 25%，则第一个解除限售期的解限售比例为 80%；

	(4) 以 2024 年净利润为基数，2025 年净利润增长率超过 25%，则第一个解除限售期的解限售比例为 100%。
第二个解除限售期	(1) 以 2024 年净利润为基数，2026 年净利润增长率未超过 20%，则第二个解除限售期的解限售比例为 0%； (2) 以 2024 年净利润为基数，2026 年净利润增长率超过 20%但未超过 36%，则第二个解除限售期的解限售比例为 60%； (3) 以 2024 年净利润为基数，2026 年净利润增长率超过 36%但未超过 50%，则第二个解除限售期的解限售比例为 80%； (4) 以 2024 年净利润为基数，2026 年净利润增长率超过 50%，则第二个解除限售期的解限售比例为 100%。
第三个解除限售期	(1) 以 2024 年净利润为基数，2027 年净利润增长率未超过 30%，则第三个解除限售期的解限售比例为 0%； (2) 以 2024 年净利润为基数，2027 年净利润增长率大于 30%但未超过 54%，则第三个解除限售期的解限售比例为 60%； (3) 以 2024 年净利润为基数，2027 年净利润增长率大于 54%但未超过 75%，则第三个解除限售期的解限售比例为 80%； (4) 以 2024 年净利润为基数，2027 年净利润增长率超过 75%，则第三个解除限售期的解限售比例为 100%。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格，但根据激励计划需对回购价格进行调整的除外。

2、个人层面的绩效考核指标

激励对象存在个人业绩指标，具体情况如下：

序号	个人绩效指标
1	激励对象在限售期内及解限售时须持续在岗。
2	激励对象不存在违反公司管理制度给公司造成经济损失，或给公司造成严重消极影响，受到公司处分的情形。
3	激励对象无自行辞职，或因个人原因被公司解除劳动合同的情形。
4	公司业绩指标对应的考核年度，激励对象个人业绩考核分为“不合格”、“合格”。考核结果为“合格”的，个人可解除限售比例为 100%；考核结果为“不合格”的，个人可解除限售比例为 0%。

每个解限售期内，若激励对象个人层面绩效考核达标，其持有的限制性股票可按照激励计划规定的比例申请解除限售。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，按激励计划中约定的回购价格回购注销，不得递延至下期解除限售。

六、考核期间与次数

考核期间为 2025 年-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核办法和程序

1、公司人事部在董事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。

2、董事会根据考核报告，确定被激励对象限制性股票是否满足解限售的资格及解限售的数量。

八、考核结果的管理

（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，人事部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。

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，该计划结束三年后由人事部负责统一销毁。

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。

九、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、若本办法与日后发布实施的法律法规、规章和规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律法规、规章和规范性文件规定为准。

3、本办法经公司股东会审议通过并自激励计划生效后实施。

江苏微特利电机股份有限公司

董事会

2025年12月30日