

# 常州银河世纪微电子股份有限公司

## 2026 年限制性股票激励计划考核管理办法

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，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、公司利益和核心团队员工的个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束结合、收益与贡献对等的原则，常州银河世纪微电子股份有限公司（以下简称“公司”）拟实施 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“限制性股票激励计划”或“股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证本股权激励计划的顺利实施，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《常州银河世纪微电子股份有限公司章程》等相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《常州银河世纪微电子股份有限公司 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计划的作用，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平、公正、公开的原则，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

本办法适用于公司本次股权激励计划所确定的所有激励对象，即董事会提名与薪酬委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司部分董事、高管、核心技术人员以及董事会认为应当激励的其他人员。

所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和股权激励计划规定的考核期内与公司或其子公司存在聘用或劳动关系。

#### 四、考核机构

(一) 董事会提名与薪酬委员会负责领导、组织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，并对董事会提名与薪酬委员会负责及报告工作。

(三) 公司人力资源部、财务管理部等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

##### 1、考核指标

(1) 业绩完成率 (E)：考核公司整体经营目标的完成情况，由营业收入目标完成率 (S) 与净利润目标完成率 (N) 构成。

| 归属期        |        | 业绩考核目标                                |                                      |
|------------|--------|---------------------------------------|--------------------------------------|
|            |        | 营业收入                                  | 净利润                                  |
| 首次授予的限制性股票 | 第一个归属期 | 以 2025 年营业收入为基数, 2026 年营业收入增长率不低于 20% | 以 2025 年净利润为基数, 2026 年净利润增长率不低于 25%  |
|            | 第二个归属期 | 以 2025 年营业收入为基数, 2027 年营业收入增长率不低于 50% | 以 2025 年净利润为基数, 2027 年净利润增长率不低于 75%  |
|            | 第三个归属期 | 以 2025 年营业收入为基数, 2028 年营业收入增长率不低于 90% | 以 2025 年净利润为基数, 2028 年净利润增长率不低于 150% |
| 预留授予的限制性股票 | 第一个归属期 | 以 2025 年营业收入为基数, 2027 年营业收入增长率不低于 50% | 以 2025 年净利润为基数, 2027 年净利润增长率不低于 75%  |
|            | 第二个归属期 | 以 2025 年营业收入为基数, 2028 年营业收入增长率不低于 90% | 以 2025 年净利润为基数, 2028 年净利润增长率不低于 150% |

注：

①上述“营业收入”及“净利润”口径以经公司聘请的具有符合《证券法》规定的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

②在本计划有效期内，若公司发生重大资产并购、重组、实施公开发行或非公开发行股票等可能对公司资产产生较大影响的行为，各年度解锁考核时应剔除该等行为所带来的影响，授权公司董事会对相应业绩指标的实际值进行还原。

③公司层面归属比例= (S×50%+N×50%)，当 S 或 N 低于 90%时，该项指标 (S 或 N) 在公式中的取值按 0%计算。

(二) 个人层面业绩考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。公司将根据个人绩效考核要求对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其归属比例。

激励对象绩效考核结果划分为 A、B、C、D、E、F 六个等级，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象个人层面的归属比例：

|                 |             |      |     |     |     |     |    |
|-----------------|-------------|------|-----|-----|-----|-----|----|
| <b>第二类限制性股票</b> | <b>考核评级</b> | A    | B   | C   | D   | E   | F  |
|                 | <b>归属系数</b> | 100% | 80% | 60% | 40% | 20% | 0% |

激励对象个人当年实际归属额度的计算，遵循以下公式：个人当年实际归属额度=公司层面归属比例×个人层面归属比例×个人当年计划归属额度

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，不可递延至下一年度。

## 六、考核期间与次数

本激励计划首次授予的限制性股票考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，预留授予的限制性股票考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，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提名与薪酬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提名与薪酬委员会。

## 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，人力资源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。

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提名与薪酬委员会申诉，董事会提名与薪酬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，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存。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，须当事人签字。

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，经董事会提名与薪酬委员会批准后由人力资源部统一销毁。

## 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本次股权激励计划生效后实施。

常州银河世纪微电子股份有限公司董事会

2026 年 4 月 23 日