

胜科纳米（苏州）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

胜科纳米（苏州）股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励约束机制，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、公司和核心团队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，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《上市公司股权激励管理办法》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》等其他有关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》、公司《2026 年限制性股票激励计划（草案）》的规定，结合公司实际情况，特制定《胜科纳米（苏州）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

为了进一步建立、健全公司长效激励约束机制，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、公司和核心团队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。

二、考核原则

考核评价必须坚持公开、公平、公正的原则，严格按照本办法和激励对象的业绩进行评价，以实现 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）与激励对象工作绩效的紧密结合，从而实现良好的激励和约束机制，促进公司长期稳定发展。

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所确定的所有激励对象，即董事会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、核心员工（含外籍员工，不含独立董事）。

四、考核机构

(一) 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；

(二) 公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责并向其报告工作；

(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) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审批。

五、绩效考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求：

本激励计划首次授予的限制性股票的相应考核年度为 2026 年-2028 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：

| 归属期 | 对应考核年度 | 以 2025 年的营业收入为基数，对应考核年度的营业收入增长率 (A) | | 以 2025 年的净利润为基数，对应考核年度的净利润增长率 (B) | |
|--------|--------|-------------------------------------|----------|-----------------------------------|----------|
| | | 目标值 (Am) | 触发值 (An) | 目标值 (Bm) | 触发值 (Bn) |
| 第一个归属期 | 2026 | 25% | 20% | 25% | 20% |
| 第二个归属期 | 2027 | 50% | 40% | 60% | 40% |
| 第三个归属期 | 2028 | 75% | 60% | 100% | 60% |

注：1、上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表营业收入，下同；

2、上述“净利润”指以经审计的归属于上市公司股东的净利润为基础，剔除本次及其它激励计划所产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据，下同；

3、业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若本激励计划预留部分限制性股票在 2026 年第三季度报告披露前授出，则预留部分的业绩考核目标与首次授予部分一致。若本激励计划预留部分限制性股票在 2026 年第三季度报告披露后授出，则预留授予部分限制性股票各归属期的业绩考核目标如下：

| 归属期 | 对应考核年度 | 以 2025 年的营业收入为基数，对应考核年度的营业收入增长率 (A) | | 以 2025 年的净利润为基数，对应考核年度的净利润增长率 (B) | |
|--------|--------|-------------------------------------|----------|-----------------------------------|----------|
| | | 目标值 (Am) | 触发值 (An) | 目标值 (Bm) | 触发值 (Bn) |
| 第一个归属期 | 2027 | 50% | 40% | 60% | 40% |

| | | | | | |
|--------|------|-----|-----|------|-----|
| 第二个归属期 | 2028 | 75% | 60% | 100% | 60% |
|--------|------|-----|-----|------|-----|

按照上述业绩考核目标，各归属期公司层面可归属比例与对应考核年度考核指标完成度挂钩，公司层面归属比例确定方法如下：

| 考核指标 | 考核指标完成比例 | 公司层面归属比例 X |
|----------------|-----------------------------|-------------|
| 考核年度营业收入增长率（A） | $A \geq A_m$ | $X_1=100\%$ |
| | $A_n \leq A < A_m$ | $X_1=80\%$ |
| | $A < A_n$ | $X_1=0\%$ |
| 考核年度净利润增长率（B） | $B \geq B_m$ | $X_2=100\%$ |
| | $B_n \leq B < B_m$ | $X_2=80\%$ |
| | $B < B_n$ | $X_2=0\%$ |
| 公司层面归属比例（X） | $X = \text{MAX} (X_1, X_2)$ | |

若公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票不得归属，按作废失效处理。

（二）个人层面绩效考核

激励对象个人层面绩效考核根据公司个人绩效考核相关制度实施。激励对象个人年度绩效考核结果分为“A、B、C、D、E”五个等级，届时依据限制性股票归属前一年度的个人年度绩效考核结果确认当期个人层面归属比例。个人年度绩效考核结果与个人层面归属比例对照关系如下表所示：

| 个人年度绩效考核结果 | A | B | C | D | E |
|------------|------|------|-----|-----|----|
| 个人层面归属比例 | 100% | 100% | 80% | 60% | 0% |

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限制性股票数量×公司层面归属比例×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。

本激励计划具体考核内容依据公司考核相关制度执行。

六、考核期间与次数

本激励计划首次授予的限制性股票的考核年度为2026年-2028年三个会计年

度，公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核每年度考核一次。若本激励计划预留部分限制性股票在 2026 年第三季度报告披露前授出，则相应各考核年度及次数与首次授予部分保持一致。若本激励计划预留部分限制性股票在 2026 年第三季度报告披露后授出，则相应考核年度为 2027-2028 两个会计年度，公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核每年度考核一次。

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、考核结果的反馈及申诉

1、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 15 个工作日内将考核结果通知被考核对象；

2、如被考核者对考核结果有异议，可与公司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，公司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；

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

九、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，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，经公司董事会薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

十、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 2026 年限制性股票激励计划生效后实施。

胜科纳米（苏州）股份有限公司董事会

2026年4月25日