

江苏微导纳米科技股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

江苏微导纳米科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了更进一步健全完善公司长效激励与约束机制，不断吸引和留住优秀人才，充分调动核心团队的积极性、创造性，增强归属感、获得感和责任心，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益紧密结合在一起，使各方共同关注公司的长远可持续发展，确保远期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，公司按照激励与约束对等的原则，制定了《江苏微导纳米科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证公司本激励计划的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，现根据《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、行政法规和规范性文件及《公司章程》和本激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效水平，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。本激励计划首次授予部分涉及的激励对象共计 420 人，包括公司公告本激励计划时在公司任职的高级管理人员、核心技术人员、核心骨干人员、中层管理人员及公司董事会认为需要激励的其他人员。预留授予部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定。

以上激励对象中，公司高级管理人员必须经董事会聘任。所有激励对象必须在本公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内于公司任职并签署劳动合同、聘用合同或劳务合同。

四、考核机构及执行机构

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责领导和审核本激励计划的组织、实施工作。

（二）公司人力资源部组成考核小组负责具体考核工作。考核工作小组对薪酬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数据的收集和提供，对数据的真实性和可靠性负责，并接受公司内审部门监督；同时负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总、保存。

（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）满足公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予部分限制性股票的考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，根据公司业绩考核指标的完成情况核算各年度公司层面归属比例。首次授予部分各年度公司层面业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2025年	需至少满足下列两个条件之一： （1）2025年度净利润率不低于10%； （2）以2024年半导体业务新签订单金额为基数，2025年半导体业务新签订单金额增长率不低于35%。
第二个归属期	2026年	需至少满足下列两个条件之一： （1）2026年度净利润率不低于10%； （2）以2024年半导体业务新签订单金额为基数，2026年半导体业务新签订单金额增长率不低于82%或2025年-2026年两年半导体业务新签订单金额累计值的增长率不低于217%。

第三个 归属期	2027年	需至少满足下列两个条件之一： (1) 2027年度净利润率不低于10%； (2) 以2024年半导体业务新签订单金额为基数，2027年半导体业务新签订单金额增长率不低于146%或2025年-2027年三年半导体业务新签订单金额累计值的增长率不低于463%。
------------	-------	--

注：①上述“半导体业务新签订单金额”为含税金额，包括 DEMO 订单。若发生订单解除，则不计入在内，需扣除订单解除当年度对应的新增订单金额；数据以经公司聘请的会计师事务所出具的审计报告为计算依据，下同。

②2025年-2026年两年半导体业务新签订单金额累计值的增长率= $[(2025\text{年半导体业务新签订单金额}+2026\text{年半导体业务新签订单金额})/(2024\text{年半导体业务新签订单金额}-1)]\times 100\%$ ，下同。

③2025年-2027年三年半导体业务新签订单金额累计值的增长率= $[(2025\text{年半导体业务新签订单金额}+2026\text{年半导体业务新签订单金额}+2027\text{年半导体业务新签订单金额})/(2024\text{年半导体业务新签订单金额}-1)]\times 100\%$ ，下同。

④上述“净利润率”计算方式为考核年度当年净利润/考核年度当年营业收入，净利润是经审计的归属于上市公司股东的净利润，并以剔除公司全部有效期内的股权激励计划及/或员工持股计划所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据；营业收入以经审计的上市公司营业收入为准，下同。

⑤“不低于”含本数，下同。

⑥上述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。

若预留部分限制性股票在 2025 年第三季度报告披露前授予完成，则预留部分业绩考核年度及各考核年度的考核安排同首次授予部分一致。

若预留部分限制性股票在 2025 年第三季度报告披露后（含披露日）授予完成，则预留授予限制性股票的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，具体考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	业绩考核目标
第一个 归属期	2026年	需至少满足下列两个条件之一： (1) 2026年度净利润率不低于10%； (2) 以2024年半导体业务新签订单金额为基数，2026年半导体业务新签订单金额增长率不低于82%或2025年-2026年两年半导体业务新签订单金额累计值的增长率不低于217%。
第二个 归属期	2027年	需至少满足下列两个条件之一： (1) 2027年度净利润率不低于10%； (2) 以2024年半导体业务新签订单金额为基数，2027年半导体业务新签订单金额增长率不低于146%或2025年-2027年三年半导体业务新签订单金额累计值的增长率不低于463%。

若公司未达到上述业绩考核目标，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

（二）满足激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核根据公司现行的相关规定及本办法组织实施，个人绩效评价标准分为 A、B+、B、B-、C+、C、D 七个等级，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象实际可归属的股份数量：

评价标准	A/B+	B	B-	C+	C	D
------	------	---	----	----	---	---

个人层面归属比例	100%	90%	80%	70%	60%	0%
----------	------	-----	-----	-----	-----	----

如公司满足当期公司层面业绩考核目标，激励对象当期实际可归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的限制性股票数量×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。

六、考核期间与次数

本激励计划首次授予部分限制性股票的考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

若预留部分限制性股票在 2025 年第三季度报告披露前授予完成，则预留部分业绩考核年度及各考核年度的考核安排同首次授予部分一致。若预留部分限制性股票在 2025 年三季度报告披露后（含披露日）授予完成，则预留授予限制性股票的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

考核期间内，激励对象个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、考核程序

（一）公司人力资源部、财务部等相关部门在董事会薪酬委员会的指导下负责具体的考核工作，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告并保存。

（二）公司人力资源部、财务部等相关部门将对激励对象的绩效考核报告提交公司薪酬委员会审议，并由其做出决议。

八、考核结果管理

（一）考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬委员会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

（二）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，员工直接主管应在考核工作结束后五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，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可以在接到考核结果通知的五个工作日内，向薪酬

委员会提出书面申诉，薪酬委员会需在十个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。对经董事会薪酬委员会复核后确定的最终考核结果或等级，被考核对象不得再有异议。

（三）考核记录归档

- 1、考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有电子考核记录档案。
- 2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。
- 3、绩效考核结果作为保密资料归档保存。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划的规定执行。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。

（三）本办法自股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

江苏微导纳米科技股份有限公司董事会

2025年9月24日