

格科微有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

格科微有限公司（以下简称“公司”或“格科微”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住公司优秀人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，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，按照激励与约束对等的原则，公司制订了《格科微有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证公司本股权激励计划的顺利实施，现根据《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、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强本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，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

- （一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；
- （二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。

第三条 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。本激励计划涉及的激励对象包括在公司（含子公司）任职的高级管理人员及董事会认为需要激励的人员。本次激励的主要是与 5,000 万像素及以上产品研发、生产、销售等相关人员。上述激励对象不包括格科微独立董事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。本激励计划的激励对象中，公司高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或公司子公司存在劳动关系、劳务关系或聘用关系。

第四条 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”）负责领导和组织本次股权激励的考核工作；
- （二）公司集团办牵头，组织发展及人力资源部、财务部等相关部门在薪酬委员会的领导下组成考核小组，负责具体实施考核工作，包括但不限于相关数据的收集和整理、执行考核流程、对考核结果进行计算、汇总考核结果的相关材料等。考核小组应对相关数据及汇总材料的真实性和可靠性负责。
- （三）公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 考核指标及认定标准

激励对象获授的权益能否归属将根据公司、激励对象所在经营单位及激励对象个人三个层面的考核结果共同确定。

- （一）公司层面的业绩考核要求：

本激励计划在 2026 年-2029 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。本激励计划授予的限制性股票的公司层面的业绩考核目标及归属安排如下表所示：

归属期	对应考核年度	5,000 万像素及以上产品线收入 (亿元) (A)		自有工厂 5,000 万像素及以上产品 产出片数 (万片) (B)	
		目标值(A _m)	触发值(A _n)	目标值(B _m)	触发值(B _n)
第一个归属期	2026 年	15.00	12.00	10.00	8.00

第二个归属期	2027 年	20.00	16.00	15.00	12.00
第三个归属期	2028 年	30.00	24.00	20.00	18.00
第四个归属期	2029 年	40.00	32.00	25.00	20.00
考核指标		业绩完成情况		完成度对应系数（X ₁ ,X ₂ ）	
5,000 万像素及以上产 品线收入（A）		A≥Am		X ₁ =100%	
		An≤A<Am		X ₁ =A/Am	
		A<An		X ₁ =0%	
自有工厂 5,000 万像素 及以上产品产出片数 （B）		B≥Bm		X ₂ =100%	
		Bn≤B<Bm		X ₂ =B/Bm	
		B<Bn		X ₂ =0%	
公司层面归属比例 （X）		X=MIN(X ₁ ,X ₂)			

注：5,000 万像素及以上产品线收入、自有工厂 5,000 万像素及以上产品产出片数以公司年度报告中所披露的相关数据为准。

若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标触发值条件的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部不得归属，并作废失效。

（二）激励对象所在经营单位的考核要求：

本激励计划在 2026 年-2029 年会计年度中，分年度对激励对象所在经营单位进行考核，考核年度与公司层面考核年度相同，激励对象所在经营单位的考核按照公司制定的股权激励经营单位考核相关规定组织实施，并依照考核结果确定激励对象在经营单位层面的归属比例：

经营单位层面的考核结果	良好	合格	不合格
经营单位层面归属比例（Y）	100%	80%	0%

（三）激励对象个人层面的考核要求：

本激励计划在 2026 年-2029 年会计年度中，分年度对激励对象个人进行考核，考核年度与公司层面考核年度相同。激励对象个人层面的考核按照公司制定的股权激励个人业绩承诺（Personal Business Commitments，以下简称“PBC”）相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定激励对象在个人层面的归属比例。激励对象个人层面的考核结果从高到低依次划分为良好、合格、不合格三个档次，届

时根据以下考核评级表确定个人层面的归属比例：

个人层面的 PBC 考核结果	良好	合格	不合格
个人层面归属比例（Z）	100%	70%	0%

综上，激励对象当年实际可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（X）×激励对象所在经营单位层面归属比例（Y）×个人层面归属比例（Z）。

各归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理该批次限制性股票的归属事宜。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，不能归属的部分作废失效，不可递延至下一年度。

激励对象为公司高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本激励计划的激励对象，其个人所获限制性股票的归属，除满足上述归属条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

第六条 考核程序

公司考核小组在薪酬委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成考核报告上交薪酬委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

第七条 考核期间与次数

本激励计划的考核年度为 2026 年-2029 年四个会计年度，公司层面的业绩考核、激励对象所在经营单位的考核及激励对象个人层面的考核每年考核一次。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

- 1.被考核对象有权了解自己的考核结果，主管部门应在考核工作结束后一个月 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，可在收到考核结果后 5 个工作日 内与公司考核小组沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向公司集团办申诉，

集团办需在 20 个工作日内进行复核，最终考核结果或等级以集团办做出的复核决定为准。

3.考核结果作为限制性股票归属的依据。

（二）考核记录归档

1.考核结束后，人力资源部应保留所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归档保存。

2.考核记录保存期 10 年。对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬委员会批准后由人力资源部统一销毁。

第九条 附则

（一）本办法由公司薪酬委员会负责制订及修订，并由公司董事会负责解释。

（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、本股权激励计划相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权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、本股权激励计划执行。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。

（三）本办法自股东会审议通过之日并自本股权激励计划生效后实施。

格科微有限公司董事会

2026 年 9 月 19 日