

江苏富淼科技股份有限公司

2026年第二期限制性股票激励计划实施考核管理办法

江苏富淼科技股份有限公司（以下简称“公司”）为保证公司股权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司员工的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施2026年第二期限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”或“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，根据《公司法》《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》等其他有关法律、法规、规范性文件，以及《江苏富淼科技股份有限公司章程》制订了《江苏富淼科技股份有限公司2026年第二期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

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证公司激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥激励计划的作用，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

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象，包括公司（含子公司，下同）董事、高级管理人员及董事会认为需要激励的核心骨干员工。

以上激励对象中，所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划的规定的考核期内与公司或其子公司存在劳动合同关系。

四、考核机构

- （一）公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责领导和审核对激励对象的考核工作。
- （二）公司人力资源部负责具体的考核工作，并提交考核结果。
- （三）公司人力资源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核。

五、绩效考评评价指标及标准

- （一）公司层面业绩考核要求
- 本激励计划授予限制性股票激励对象考核年度为2026年-2028年三个会计年度，每个会计年度考核一次，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，各年度对应归属批次的业绩考核目标如下：

归属期	对应考核年度	净利润（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2026年度	5,000万元	4,000万元
第二个归属期	2027年度	2026年-2027年合计不低于12,500万元	2026年-2027年合计不低于10,000万元
第三个归属期	2028年度	2026年-2028年合计不低于22,500万元	2026年-2028年合计不低于18,000万元

注：1、上述净利润为经审计的上市公司合并报表之净利润，但剔除本次及其它员工激励计划的股份支付费用及员工持股计划相关费用影响的数值作为计算依据，下同。

2、上述考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

公司将根据各考核年度对应业绩考核目标的完成情况，确定各批次内公司层面归属系数（X），具体标准如下：

$$X = (A - A_n) / (A_m - A_n) * 100\%$$

- （二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人考核按照《江苏富淼科技股份有限公司2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法》分年进行，绩效考核评级划分为3个等级。根据个人的绩效考核评级结果确定当年度个人归属系数，在公司业绩目标达成的情况下，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×个人层面归属系数。具体见下表：

个人绩效考核分数（S）	个人层面归属比例（Y）
$S \geq 90$ 分	$Y=100\%$
$80 \leq S < 90$ 分	$Y=80\%$
$S < 80$ 分	$Y=0$

若各归属期内，公司将依据业绩考核结果与个人绩效考核结果确定实际授予情况：

1、若公司业绩考核达标，将结合激励对象个人绩效考核结果，按照上述公式计算并确定其实际授予数量。

2、若公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应的当年计划归属的限制性股票均不得归属，由公司作废失效。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

公司层面业绩考核、个人层面绩效考核每一个归属期所对应的前一个会计年度。

（二）考核次数

实行年度考核，每个考核年度组织综合考核评价一次。每个考核年度公司业绩考核一次，个人业绩考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部负责具体的考核工作，并提交考核结果。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

如被考核者对考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

（二）考核结果归档

考核结束后，人力资源部须保留绩效考核所有结果。

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，经薪酬与考核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激励计划生效后实施。

江苏富淼科技股份有限公司董事会

2026年7月31日