

证券简称：东田微

证券代码：301183

湖北东田微科技股份有限公司  
2024 年限制性股票激励计划  
实施考核管理办法

湖北东田微科技股份有限公司

二〇二四年九月

湖北东田微科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立健全公司的激励约束机制，充分调动公司核心团队的积极性，形成良好均衡的价值分配体系，保证公司业绩稳步提升，确保发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为了保证本激励计划的顺利实施，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》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件以及《湖北东田微科技股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司实际情况，特制定《湖北东田微科技股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本考核办法”）。

## 第一章 总 则

### 第一条 考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立与完善公司激励约束机制，保证本激励计划的顺利实施，以最大程度发挥股权激励的作用，进而确保公司经营与战略目标的实现。

### 第二条 考核原则

考核评价必须坚持“公开、公平、公正”的原则，严格按照本考核办法对激励对象的工作业绩进行评价，以实现本激励计划与公司业绩、个人业绩及贡献的紧密结合，进而提升公司整体业绩，实现公司价值与全体股东利益最大化。

### 第三条 考核范围

本考核办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象，本激励计划激励对象为在公司（含控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员和核心人员。

## 第二章 考核组织管理机构

### 第四条 考核机构

1、董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施激励对象的考核工作。

2、公司人力资源部、财务部等相关部门负责有关考核数据的收集和提供、计算激励对象的考核分数、汇总考核结果，并对负责公司数据的真实性和可靠性，应当向董事会薪酬与考核委员会定期报告工作。

3、公司董事会负责考核结果的审批。

### 第五条 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，负责计算激励对象的考核分数，汇总考核结果，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。

## 第三章 考核内容

### 第六条 考核年度与次数

本激励计划授予的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。

### 第七条 考核指标与标准

#### 1、公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，分年度对公司财务业绩指标进行考核，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各年度业绩考核目标如下表所示：

对应考核年度		年度净利润（A）		
		目标值（Am）	进阶值（An）	触发值（Ao）
第一个归属期	2024 年	5500 万元	4950 万元	4400 万元
第二个归属期	2025 年	6500 万元	5850 万元	5200 万元
第三个归属期	2026 年	11000 万元	9900 万元	8800 万元

注：上述“净利润”指标均以归属于上市公司股东的净利润，并剔除全部在有效期内股权激励计划及员工持股计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

公司层面归属比例（X）的确定规则：

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例（X）
	$A \geq Am$	$X=100\%$

考核年度净利润 绝对值(A)	$A_m > A \geq A_n$	X=80%
	$A_n > A \geq A_o$	X=60%
	$A < A_o$	X=0

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。各归属期内，按照公司层面业绩考核指标达成情况确定实际可归属数量，若公司未达到上述业绩考核指标的触发值，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；若公司达到上述业绩考核指标的触发值，公司层面的归属比例即为业绩完成度所对应的归属比例 X；根据公司层面考核结果当年不能归属的限制性股票不得归属或递延至下期归属，按作废失效处理。

## 2、个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核由公司和激励对象个人签订《个人绩效考核责任书》，并依照责任书中对应的评价结果确定激励对象个人层面归属比例，具体考核评级表如下：

考核评级	A	B	C	D
个人层面归属比例 (Y)	100%	80%	60%	0

## 第八条 考核结果的应用

如果公司满足当年公司层面业绩考核要求，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属权益额度×公司层面可归属比例(X)×个人层面归属比例(Y)。

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，应作废失效，不可递延至下一年度。

若公司/或公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本次限制性股票激励计划。

## 第四章 考核结果的管理

### 第九条 考核结果反馈与申诉

1、被考核者有权了解自己的考核结果，人力资源部应在考核结束 10 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，可在接到考核通知的 5 个工作日内向人力资源部提起申诉。由人力资源部可根据实际情况对其考核结果进行复核，并报董事会薪酬与考核委员会做出最终决定，该决定即为激励对象的最终考核结果。

3、考核结果作为第二类限制性股票归属的依据。

#### **第十条 考核结果归档**

1、考核结束后，公司人力资源部应归档保存绩效考核的所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需要重新修改或记录，应由当事人签字。

3、绩效考核结果应为保密资料归档保存，本激励计划结束 3 年后由公司人力资源部负责统一销毁。

## **第五章 附 则**

**第十一条** 本考核办法由董事会负责制订、解释及修订。若本考核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，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

**第十二条** 本考核办法经公司股东大会审议通过并自公司《2024 年限制性股票激励计划（草案）》生效后实施。

湖北东田微科技股份有限公司董事会

2024 年 9 月 27 日