

证券简称：熵基科技

证券代码：301330

熵基科技股份有限公司  
2025 年限制性股票激励计划  
实施考核管理办法

熵基科技股份有限公司

二〇二五年一月

熵基科技股份有限公司（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《熵基科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划》（以下简称“本激励计划”或“本计划”）。

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《熵基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《熵基科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本考核办法”）。

## 第一章 总 则

### 第一条 考核目的

制定本考核办法的目的是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，包括公司（含分公司及控股子公司）的董事、高级管理人员、中层管理人员和核心技术（业务）骨干，不包括独立董事、监事。

所有激励对象必须在本计划规定的考核期内与公司存在聘用或劳动关系。

## 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和组织激励对象的考核工作，并对激励对象的考核结果进行审查。

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，并对公司数据的真实性和可靠性负责。

3、公司董事会负责本考核办法的审批及考核结果的确认。

### 第五条 考核程序

1、各激励对象的每年度绩效考核由公司人力资源部组织实施，经公司董事会薪酬与考核委员会审批通过后执行。

2、各考核年度末，公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会的指导下收集有关考核数据、计算激励对象的考核分数、汇总考核结果。

3、公司人力资源部、证券部等相关部门应当将本限制性股票激励计划激励对象的绩效考核结果提交董事会薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。

## 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、满足公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，每年的对应完成情况核算公司层面归属比例 (X)，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	年度营业收入或净利润相对于 2024 年的增长率	
		触发值 (An)	目标值 (Am)

第一个归属期	2025 年	12%	15%
第二个归属期	2026 年	39.6%	49.5%
第三个归属期	2027 年	75.48%	94.35%

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例 (X)
年度营业收入或净利润相对于 2024 年的增长率 (A)	$A \geq A_m$	100%
	$A_m > A \geq A_n$	80%
	$A < A_n$	0%
营业收入或净利润增长率，取其中较高者确定公司层面归属比例 (X)		

注 1、上述“净利润”是指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，但考核年度的净利润以剔除本次及考核期间内其它激励（含员工持股）计划股份支付费用影响的数值为计算依据；上述“营业收入”以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为计算依据；

注 2、在本激励计划考核期内若通过收购行为新增纳入合并报表范围的公司，其经营结果不纳入业绩考核范围，需剔除相关公司的经营结果对公司“净利润”“营业收入”的影响作为计算依据；

注 3、上述业绩考核目标值不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

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，未能归属的部分限制性股票取消归属，并作废失效。

## 2、激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，届时根据激励对象个人考核评价结果确定激励对象的实际归属额度。

考核评级	S-优秀	A-良好	B-合格	C-待改进	D-不合格
个人层面归属比例	100%			80%	0

## 第八条 考核结果的应用

激励对象当年实际归属的权益额度=个人当年计划归属权益额度×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，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 5 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，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，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。

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 5 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** 本办法由董事会负责制定、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，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** 本办法经公司股东大会审议通过并自公司《2025 年限制性股票激励计划（草案）》生效后实施。

熵基科技股份有限公司董事会

2025 年 1 月 23 日