

# 芯联集成电路制造股份有限公司

## 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

芯联集成电路制造股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）为了建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才和核心骨干，充分调动和发挥员工的工作积极性、创造性，有效提升团队凝聚力和企业核心竞争力，将股东利益、公司利益和个人利益结合在一起，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，公司在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，制定了《芯联集成电路制造股份有限公司 2024 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、法规和规范性文件以及《芯联集成电路制造股份有限公司章程》（以下简称“《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

本办法所实施的考核坚持公平、公正、公开的原则，坚持准确、全面、及时的原则，坚持为股权激励计划配套的原则。

### 三、考核范围

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象，即公司董事会薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司公告本激励计划时在公司（含子公司，下同）任职的核心技术人员、中高层管理人员、核心技术（业

务) 骨干以及公司董事会认为需要激励的其他员工。

#### 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) 公司人力资源处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) 公司人力资源处、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考核年度为 2024-2026 年三个会计年度,每个会计年度考核一次。以公司 2021-2023 年营业收入均值为业绩基数,对每个归属期定比业绩基数的累计营业收入增长率进行考核,根据上述指标完成情况确定公司层面归属比例,首次授予部分各年度考核目标安排如下:

归属期	对应考核年度	累计营业收入增长率	
		目标值(A <sub>m</sub> )	触发值(A <sub>n</sub> )
第一个归属期	2024	60%	54%
第二个归属期	2024-2025	254%	234%
第三个归属期	2024-2026	508%	468%

注:上述“营业收入”以经审计的营业收入为计算依据,下同。

根据公司层面业绩考核完成情况,公司层面的归属比例如下表所示:

考核指标	考核指标完成比例	公司层面归属比例
累计营业收入增长率	$A \geq A_m$	X=100%
	$A_n \leq A < A_m$	X=80%
	$A < A_n$	X=0

若预留部分限制性股票在 2024 年季报披露前授予,则预留部分业绩考核与首次授予部分一致;若预留部分限制性股票在 2024 年季报披露后授予,则预留部分考核年度为 2025-2026 年两个会计年度,每个会计年度考核一次,各年度业绩考核目标如下表所示:

归属期	对应考核年度	累计营业收入增长率
-----	--------	-----------

		目标值 (Am)	触发值(An)
第一个归属期	2024-2025	254%	234%
第二个归属期	2024-2026	508%	468%

根据公司层面业绩考核完成情况，公司层面的归属比例如下表所示：

考核指标	考核指标完成比例	公司层面归属比例
累计营业收入增长率	$A \geq A_m$	X=100%
	$A_n \leq A < A_m$	X=80%
	$A < A_n$	X=0

若公司未满足上述业绩考核目标，则所有激励对象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组织实施，届时根据以下考核评级表中对应的考核得分确定激励对象个人层面归属比例：

考核得分	5	4	3	2	1
个人层面归属比例	100%			50%	0%

如果公司满足当期公司层面业绩考核目标，激励对象个人当年实际可归属额度=个人当年计划可归属额度×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，作废失效，不可递延至以后年度。

## 六、考核期间与次数

本次激励计划首次授予的限制性股票考核年度为 2024-2026 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 2024 年三季度披露前授予，则预留部分业绩考核与首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在 2024 年三季度披露后授予，则预留部分考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

## 七、考核程序

（一）公司人力资源处、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）公司人力资源处、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，可与人力资源处沟通解决。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，人力资源处应保留绩效考核所有考核记录档案。

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，保存期限至少为五年，保存期结束后由人力资源处负责统一销毁。

## 九、附则

（一）本办法使用的有关词语与激励计划具有相同释义。

（二）本办法由董事会制订、解释和修订，经公司股东大会审议通过后，与本激励计划同时生效。

（三）激励计划有效期内，如法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》发生修订，或者新增适用其他法律、行政法规、规范性文件的，本办法应当适时修订。本办法未明确规定的內容，按照法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定执行。

芯联集成电路制造股份有限公司董事会

2024年4月13日