

合肥顾中科技股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

合肥顾中科技股份有限公司（以下简称“公司”或“顾中科技”）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（含子公司，下同）核心管理、技术和业务人才，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，按照收益与贡献对等的原则，制订了《合肥顾中科技股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）》。

为保证公司 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“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》《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激励计划执行的计划性，量化本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，确保实现本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。

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，授予对象包括公司公告本激励计划时在公司（含子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心技术人员以及董事会认为需要激励的其他人员，不含硕中科技独立董事、监事及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，公司董事和公司高级管理人员必须经公司股东大会选举或公司董事会聘任。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签署劳动合同或聘用合同。

第四条 考核机构及执行机构

（一）董事会下设提名、薪酬和考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责本次股权激励的组织、实施工作；

（二）公司人力资源本部组成考核小组负责具体考核工作，负责向薪酬委员会报告工作；

（三）公司人力资源本部、财会本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，公司审计部监督；

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否归属将根据公司、激励对象两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 2024 年-2027 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指标及目标如下所示：

1、公司层面业绩考核条件

(1) 每股收益

归属期		考核年度	考核目标值	每股收益的归属比例 (X)
首次授予的限制性股票及于公司 2024 年第三季度报告披露日前授予的预留部分限制性股票	第一个归属期	2024 年	考核年度的每股收益(A)不低于对标企业相应年度的 75 分位值或公司同行业平均业绩水平	A≥对标企业相应年度的 75 分位值或公司同行业平均业绩水平，归属比例=100%；反之，归属比例=0%
	第二个归属期	2025 年		
	第三个归属期	2026 年		
公司 2024 年第三季度报告披露日当日及以后授予的预留部分限制性股票	第一个归属期	2025 年		
	第二个归属期	2026 年		
	第三个归属期	2027 年		

注 1：该业绩考核指标不另外设置触发值。

注 2：上述同行业是指中国证监会行业-集成电路制造业 (C3973)，下同。

(2) 营业收入增长率

以公司 2021-2023 年期间的平均年度营业收入为业绩比较基数，每个会计年度考核一次。根据各考核年度的实际实现的营业收入定比上述基数的营业收入增长率 (B)，核算各年度实现业绩所对应的公司层面归属比例。

归属期		考核年度	以 2021~2023 年期间的平均营业收入为基数计算的营业收入增长率		
			目标值(Bm)	触发值(Bn1)	触发值(Bn2)
首次授予的限制性股票及于公司 2024 年第三季度报告披露日前授予的预留部分限制性股票	第一个归属期	2024 年	35%	30%	25%
	第二个归属期	2025 年	45%	40%	35%
	第三个归属期	2026 年	55%	50%	45%
公司 2024 年第三季度报告披露日当日及以后授予的预留部分限制性股票	第一个归属期	2025 年	45%	40%	35%
	第二个归属期	2026 年	55%	50%	45%
	第三个归属期	2027 年	60%	55%	50%

注：上述“营业收入”是以公司经审计的合并营业收入为计算依据。

(3) 营业净利润率

归属期		考核年度	考核目标值	营业净利润率的归属比例 (z)
首次授予的限制性股票及于公司 2024 年第三季度报告披露日前授予的预留部分限制性股票	第一个归属期	2024 年	考核年度的营业净利润率(C)不低于对标企业相应年度的 75 分位值或公司同行业平均业绩水平。	C≥对标企业相应年度的 75 分位值或公司同行业平均业绩水平，归属比例=100%；反之，归属比例=0%。
	第二个归属期	2025 年		
	第三个归属期	2026 年		
公司 2024 年第三季度报告披露日当日及以后授予的预留部分限制性股票	第一个归属期	2025 年		
	第二个归属期	2026 年		
	第三个归属期	2027 年		

注：该业绩考核指标不另外设置触发值。

上述 3 项考核指标的权重及归属比例汇总如下：

公司层面归属比例 = 每股收益的归属比例 (X) *10% +营业收入增长率的归属比例 (Y) *80% +营业净利润率的归属比例 (Z) *10%

归属业绩考核指标	权重比例	业绩完成情况	归属比例
每股收益 (A)	10%	A ≥ 对标企业相应年度的 75 分位值或公司同行业平均业绩水平	X= 100%
		A < 对标企业相应年度的 75 分位值或公司同行业平均业绩水平	X= 0%
营业收入增长率 (B)	80%	B ≥ Bm	Y= 100%
		Bn1 ≤ B < Bm	Y= 90%
		Bn2 ≤ B < Bn1	Y= 80%
		B < Bn2	Y= 0%
营业净利润率 (C)	10%	C ≥ 对标企业相应年度的 75 分位值或公司同行业平均业绩水平	Z= 100%
		C < 对标企业相应年度的 75 分位值或公司同行业平均业绩水平	Z= 0%

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜。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。

2、对标企业选取

公司主要业务为集成电路的先进封装与测试业务，目前聚焦于显示驱动芯片封测领域和以电源管理芯片、射频前端芯片为代表的非显示类芯片封测领域。依据中证行业分类，公司所处行业为集成电路封测，考虑具体产品的细分领域及资产规模等因素，公司选取境内五家与公司主营业务相关的上市公司作为公司的对标企业，具体如下：

序号	证券代码	证券简称
1	688403	汇成股份
2	688362	甬矽电子
3	688216	气派科技
4	688135	利扬芯片
5	002845	同兴达

确认业绩考核过程中，若对标企业出现退市、主营业务发生重大变化、发生重大资产重组等特殊原因导致经营业绩发生重大变化，不再具备可比性，则由公司董事会于年终考核时剔除或更换样本，以体现对标考核的真实性与效果。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求：

根据公司内部绩效考核相关制度，公司将每个激励对象于每个年度实施一次绩效考核。激励对象个人年度考核结果，区分为“A”、“B”、“C”、“D”、“E”五个等级，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核等级	A	B	C	D	E
个人层面归属比例	100%	100%	90%	60%	0%

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数量×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的，作废失效，不可递延至下一年度。

第六条 考核程序

公司人力资源本部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，并在此基础上形成绩效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2024年-2027年四个会计年度，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，员工直接主管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，可在收到考核结果后5日内与人力资源本部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

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，人力资源本部应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。

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，由薪酬委员会统一销毁。

第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（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、本激励计划草案相冲突，由按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划草案的规定执行。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）本办法自股东大会审议通过之日并自本激励计划生效后实施。

合肥顾中科技股份有限公司董事会

2024年3月12日