

# 合肥新汇成微电子股份有限公司

## 2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法

合肥新汇成微电子股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，有效地将公司、股东和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，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，公司拟实施2023年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利推进及有效实施，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《公司章程》、本激励计划的相关规定，并结合公司实际情况，特制定《合肥新汇成微电子股份有限公司2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

### 第一条 考核目的

为进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司长效激励约束机制，保证本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司长期发展战略及经营目标的实现。

### 第二条 考核原则

考核评价遵循公正、公开、公平的原则，严格按照本办法对考核对象的业绩情况进行评价，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩规模，实现公司与全体股东利益的最大化。

### 第三条 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，首次授予的激励对象包括公司（含子

公司)高级管理人员、核心技术人员及核心骨干人员。

#### 第四条 考核机构及执行机构

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作;

(二) 公司董事会办公室、人力资源部、财务部组成考核工作小组负责具体实施考核工作,考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作;

(三) 公司人力资源部、财务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) 公司董事会负责考核结果的最终审核。董事会薪酬与考核委员会审核激励对象的考核工作时及董事会审核考核结果的过程中,相关关联董事应予以回避。

#### 第五条 考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次、预留授予的限制性股票考核年度为2023-2026年四个会计年度,每个会计年度考核一次。以公司2020-2022年期间的平均年度营业收入为业绩比较基数,根据各考核年度的营业收入相较业绩比较基数的增长率(X),确定各年度实现业绩所对应的公司层面归属比例。首次、预留授予的限制性股票各年度业绩考核目标安排如下表所示:

归属期	对应考核年度	业绩考核目标	公司层面归属比例 100%	公司层面归属比例 60%	公司层面归属比例 40%	公司层面归属比例 0%
第一个归属期	2023	2023年营业收入相较业绩比较基数增长率	$X \geq 45\%$	$40\% \leq X < 45\%$	$35\% \leq X < 40\%$	$X < 35\%$
第二个归属期	2024	2024年营业收入相较业绩比较基数增长率	$X \geq 60\%$	$55\% \leq X < 60\%$	$50\% \leq X < 55\%$	$X < 50\%$
第三个归属期	2025	2025年营业收入相较业绩比较基数增长率	$X \geq 80\%$	$75\% \leq X < 80\%$	$70\% \leq X < 75\%$	$X < 70\%$
第四个归属期	2026	2026年营业收入相较业绩比较基数增长率	$X \geq 100\%$	$95\% \leq X < 100\%$	$90\% \leq X < 95\%$	$X < 90\%$

注:上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据,下同。

若公司当年度未达到业绩考核目标，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

## （二）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象上一年度的绩效考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象个人绩效每个年度内进行一次绩效考核，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：

个人上一年度绩效考核结果	个人层面归属比例
A	100%
B	80%
C	40%
D	0%

在公司业绩目标达成的前提下，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或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

## 第六条 考核期间与次数

考核期间为激励对象限制性股票每次归属的前一个会计年度，公司层面业绩考核与激励对象个人层面绩效考核均为每个会计年度考核一次。

## 第七条 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，保存考核结果，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，公司董事会负责考核结果的审核。

## 第八条 考核结果管理

### （一）考核结果反馈与申诉

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15个工

作日内将考核结果通知被考核对象。被考核对象对自己的考核结果有异议的，可与人力资源部或董事会办公室沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会需在20个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。考核结果作为本激励计划限制性股票归属的依据。

## （二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期为7年，对于超过保存期限的文件与记录，经董事会薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

## 第九条 附则

（一）本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、法规和部门规章规定为准；

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

合肥新汇成微电子股份有限公司董事会

2023年5月31日