

上海新相微电子股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为了进一步建立、健全上海新相微电子股份有限公司（以下简称“公司”）长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注和推动公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，公司按照激励与约束对等的原则，制定了《上海新相微电子股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本次激励计划”）。

为保证本次激励计划的顺利实施，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、规范性文件及《上海新相微电子股份有限公司公司章程》等的规定，并结合公司实际情况，公司制定了《上海新相微电子股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

第一条 考核目的

为进一步完善公司的法人治理结构，促进公司建立、健全长效激励约束机制，充分调动公司核心团队的积极性，保证股权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，进而促进公司长期战略目标的实现。

第二条 考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的绩效进行评价，以实现本次激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高绩效管理水平和实现公司与全体股东利益最大化。

第三条 考核范围

本办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象，具体包括在公司（含分公司及子公司，下同）任职的核心技术人员及董事会认为需要激励的骨干员工。

所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本次激励计划规定的考核期内与公司存在聘用或劳动关系。

第四条 考核机构与职责权限

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责领导和组织对激励对象的考核工作。

(二) 公司人事行政部、财务部等相关部门组成考核小组负责具体考核工作，考核小组对薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三) 公司人事行政部、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审核。

薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会在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

本次激励计划首次授予的限制性股票对应的考核年度为2024年—2026年三个会计年度，每个会计年度考核一次，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。首次授予的限制性股票各年度的业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	营业收入 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个归属期	2024 年	6.50 亿元	5.50 亿元
第二个归属期	2025 年	8.30 亿元	7.00 亿元
第三个归属期	2026 年	12.00 亿元	10.00 亿元

按照以上业绩目标，各期归属比例与考核期考核指标完成率相挂钩，具体挂钩方式如下：

考核指标	业绩指标完成情况	公司层面归属比例 (X)
	$A \geq A_m$	$X = 100\%$

营业收入 (A)	$An \leq A < Am$	X=85%
	$A < An$	X=0%

注：1、上述“营业收入”指标以经审计的合并报表的营业收入的数值作为计算依据；

2、上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

本次激励计划预留部分的限制性股票若在 2024 年第三季度报告披露之前授予，则相应各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若在 2024 年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则相应公司层面考核年度为 2025 年—2026 年两个会计年度，各年度的业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	营业收入 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个归属期	2025 年	8.30 亿元	7.00 亿元
第二个归属期	2026 年	12.00 亿元	10.00 亿元

按照以上业绩目标，各期归属比例与考核期考核指标完成率相挂钩，具体挂钩方式如下：

考核指标	业绩指标完成情况	公司层面归属比例 (X)
营业收入 (A)	$A \geq Am$	X=100%
	$An \leq A < Am$	X=85%
	$A < An$	X=0%

注：1、上述“营业收入”指标以经审计的合并报表的营业收入的数值作为计算依据；

2、上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若各归属期间，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标，所有激励对象对应考核当期计划归属的限制性股票不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

(二) 个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象的绩效考核结果划分为“A”“B”“C”和“D”四个档次，届时依据限制性股票归属前一年度的个人绩效考核结果确认当期个人层面归属比例。个人绩效考核结果与个人层面归属比例对照关系如下表所示：

个人绩效考核结果	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%	80%	50%	0%

在公司业绩考核目标达成的前提下，激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×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部分，作废失效，不得递延至下期。

第六条 考核期间与次数

本次激励计划首次授予的限制性股票的考核期间为 2024 年—2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，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。

若预留部分的限制性股票在 2024 年第三季度报告披露之前授予，则预留部分的考核期间与首次授予部分一致；若预留部分的限制性股票在 2024 年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则预留部分的考核期间为 2025 年—2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

第七条 考核程序

公司人事行政部在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）考核结果反馈及申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，人事行政部应在考核工作结束后 10 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

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 个工作日内与人事行政部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会书面申诉，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。

考核结果作为本次激励计划限制性股票归属的依据。

（二）考核记录归档

考核结束后，由人事行政部保存所有考核记录，作为保密资料归档保存，保存期限为 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由人事行政部统一销毁。

为保证绩效记录的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须相关当事人签字确认。

第九条 附则

（一）本办法由薪酬与考核委员会负责制定、解释及修订。

（二）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）本办法自公司股东大会审议通过之日并自本次激励计划生效后实施。

上海新相微电子股份有限公司董事会

2024 年 4 月 27 日