

# 合肥晶合集成电路股份有限公司

## 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

合肥晶合集成电路股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，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，公司制定了《合肥晶合集成电路股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划顺利实施，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》《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》《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《合肥晶合集成电路股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的相关规定，特制定《合肥晶合集成电路股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

### 一、考核目的

进一步完善公司激励约束机制，保证本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥本激励计划的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

### 二、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业绩进行评价，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，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、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，即公司董事会薪酬与考核委员会拟定并经监事会核实确定的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、核心技术人员，以及董事会认为需要激励的核心骨干员工（含子公司员工及部分外籍员工，不包括

公司独立董事、由上市公司控股公司以外的人员担任的外部董事、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)。

所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或子公司签署劳动合同或聘用合同。

#### 四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对公司的管理人员、核心业务人员等股权激励对象进行考核。公司监事会、人力资源部门、证券事务部、财务部等相关部门负责协助相关考核工作，包括数据收集、提供、复核等，并对数据的真实性和可靠性负责。公司董事会负责考核结果的审核。

#### 五、绩效考评评价指标及标准

##### (一) 激励对象归属权益的任职期限要求

激励对象归属获授的各批次限制性股票前，须满足 12 个月以上的任职期限。

##### (二) 公司层面的业绩考核要求

本激励计划首次授予部分考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。以 2024 年营业收入值为业绩基础，订定营收增长率(B)；并以 2025-2027 年财务数据预估，订定各年度的  $\Delta EVA(A)$ 及税息折旧及摊销前利润率(C)。根据上述三个指标完成情况分别对应的系数，核算各年度公司层面的归属数量。

首次授予限制性股票的各年度业绩考核要求如下表：

业绩考核指标		第一个归属期 (对应考核年度 2025 年)	第二个归属期 (对应考核年度 2026 年)	第三个归属期 (对应考核年度 2027 年)
$\Delta EVA (A)$	目标值 ( $A_0$ ) <sup>注 1</sup>	为正	为正	为正
营收增长率 (B)	目标值 ( $B_0$ )	15%	25%	35%
	触发值 ( $B_1$ )	10%	20%	30%
		且不低于行业 <sup>注 2</sup> 均值或对标企业 75 分位		
税息折旧及摊销 前利润率(C)	目标值 ( $C_0$ )	48%	48%	48%
	触发值 ( $C_1$ )	45%	45%	45%

注：1、 $\Delta EVA$  业绩考核指标，其目标值等于触发值；

2、根据中证行业分类，公司所处行业为“信息技术-半导体-集成电路-集成电路制造”；

3、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；

4、上述  $\Delta EVA$  和税息折旧及摊销前利润率指标剔除本激励计划及其它激励计划的股份支付费用影响。

个别项目业绩达成系数计算方式如下表：

业绩考核指标	个别项目业绩达成系数	公司层面达成系数
$\Delta\text{EVA}$ (A) (权重 30%)	A>0, 则 X=100% A $\leq$ 0, 则 X=0(不触发)	X*30%+Y*40%+Z*30%
营收增长率 (B) (权重 40%)	B $\geq$ B <sub>0</sub> , 则 Y=100% B <sub>1</sub> $\leq$ B<B <sub>0</sub> , 则 Y=B/B <sub>0</sub> B<B <sub>1</sub> , 则 Y=0(不触发)	
税息折旧及摊销前利润率 (C) (权重 30%)	C $\geq$ C <sub>0</sub> , 则 Z=100% C <sub>1</sub> $\leq$ C<C <sub>0</sub> , 则 Z=C/C <sub>0</sub> C<C <sub>1</sub> , 则 Z=0(不触发)	

注：1、个别项目业绩未达触发值，则该项目达成系数为 0；

2、公司层面归属数量=归属期限限制性股票数量 $\times$ 公司层面达成系数。

公司主营业务是 12 英寸晶圆代工服务，属于半导体行业。公司选取六家与公司主营业务相关的全球领先晶圆代工企业作为公司的对标企业，具体如下：

序号	证券代码	证券简称
1	688981.SH	中芯国际
2	688347.SH	华虹公司
3	688396.SH	华润微
4	6770.TW	力积电
5	2303.TW	联电
6	GFS.O	格罗方德

注：业绩考核过程中，若对标企业及同行业企业主营业务出现较大变化，或业绩波动较大，致使对标的考核意义减弱，公司董事会可剔除相关异常数据或对标企业，亦可更换或者增加相关对标企业，以体现对标考核的真实性。

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。

本激励计划预留授予部分业绩考核年度及各考核年度的业绩考核目标同首次授予部分一致。

### （三）激励对象个人层面绩效考核要求

所有激励对象的个人层面考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的考核结果由个人惩处核定及个人绩效考核两部分组成。

个人惩处核定结果对应归属比例情况如下：

个人惩处核定结果	无记过及以上惩处记录	有记过及以上惩处记录
个人惩处核定结果对应归属比例	100%	0

个人绩效考核结果对应归属比例情况如下：

个人绩效考核结果	A	B	C	D
个人绩效考核结果对应归属比例	100%	80%	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×个人惩处核定结果对应归属比例×个人绩效考核结果对应归属比例。

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。

若公司在本计划有效期内遇重大变故、特殊及异常情况，或其他不可抗力因素，经公司董事会审定后可对公司层面业绩考核指标予以调整。

### 六、考核期间与次数

本激励计划首次及预留授予部分公司层面业绩考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次；个人层面业绩考核期间及次数与公司层面业绩考核保持一致。

### 七、考核程序

公司人力资源部门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。董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的归属资格及数量。公司董事会负责考核结果的审核。

### 八、考核期间公司/激励对象各自的权利义务

#### （一）公司的权利与义务

1、公司具有对本激励计划的解释和执行权，并按本激励计划规定对激励对象进行绩效考核，若激励对象未达到本激励计划所确定的归属条件，公司将按本激励计划规定

的原则，对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

2、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关限制性股票提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

3、公司应及时按照有关规定履行限制性股票激励计划申报、信息披露等义务。

4、公司应当根据本激励计划及中国证监会、上海证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司等的有关规定，积极配合满足归属条件的激励对象按规定进行限制性股票的归属操作。但若因中国证监会、上海证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司的原因造成激励对象未能归属并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

5、若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经董事会薪酬委员会审议并报公司董事会批准，公司可以对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。情节严重的，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律的规定进行追偿。

6、公司根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费。

7、法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

## **(二) 激励对象的权利与义务**

1、激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献。

2、激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

3、激励对象获授的限制性股票在归属前不得转让、担保或用于偿还债务。

4、激励对象因激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其它税费。

5、激励对象承诺，若公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或归属安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

6、股东会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司应与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，以约定双方的权利义务及其他相关事项。

7、法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

### **(三) 其他说明**

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的《限制性股票授予协议书》所发生的或与本激励计划及/或《限制性股票授予协议书》相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过公司董事会薪酬委员会调解解决。若自争议或纠纷发生之日起60日内双方未能通过上述方式解决或通过上述方式未能解决相关争议或纠纷，任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

公司确定本股权激励计划的激励对象，并不构成对员工聘用期限的承诺。公司仍按与激励对象签订的《劳动合同》或聘任合同确定对员工的聘用关系。

## **九、考核期间公司/激励对象发生异动的处理**

### **(一) 公司发生异动的处理**

1、公司出现下列情形之一的，本计划终止实施，激励对象根据本计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效：

(1) 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

(2) 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

(3) 上市后最近36个月内出现过未按法律法规、《公司章程》、公开承诺进行利润分配的情形；

(4) 法律法规规定不得实行股权激励的情形；

(5) 中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

2、公司发生合并、分立等情形；

当公司发生合并、分立等情形时，由公司董事会在公司发生合并、分立等情形之日起5个交易日内决定是否终止实施本激励计划。

3、公司控制权发生变更

当公司控制权发生变更时，由公司董事会在公司控制权发生变更之日起5个交易日内决定是否终止实施本激励计划。

4、公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合限制性股票授予条件或归属安排的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。激励对象获授限制性股票已归属的，所有激励对象应当返还已获授权

益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的，可按照本计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。董事会应当按照前款规定和本计划相关安排收回激励对象所得收益。

## （二）激励对象个人情况发生变化的处理

1、激励对象发生职务变更，但仍在公司或在公司下属分、子公司内任职的，其获授的限制性股票将按照职务变更前本激励计划规定的程序办理归属；但是，激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职、严重违反公司制度等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，激励对象已获授予但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

2、激励对象离职的，包括主动辞职、因公司裁员而离职、劳动合同/聘用协议到期不再续约、因个人过错被公司解聘、协商解除劳动合同或聘用协议，自离职之日起激励对象已获授予但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

个人过错包括但不限于以下行为，公司有权视情节严重性就因此遭受的损失按照有关法律的规定向激励对象进行追偿：违反了与公司或其关联公司签订的雇佣合同、保密协议、竞业禁止协议或任何其他类似协议；违反了居住国家的法律，导致刑事犯罪或其他影响履职的恶劣情况；从公司以外公司或个人处收取报酬，且未提前向公司披露等。

3、激励对象按照国家法规及公司规定正常退休且未由公司返聘或未以其他形式继续为公司服务的，激励对象已获授予但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。激励对象按照国家法规及公司规定正常退休后由公司返聘或以其他形式继续为公司服务的，其获授的限制性股票继续有效并仍按照本激励计划规定的程序办理归属。发生本款所述情形后，激励对象无个人绩效考核的，其个人绩效考核条件不再纳入归属条件；有个人绩效考核的，其个人绩效考核仍为限制性股票归属条件之一。

4、激励对象因公身故或丧失民事行为能力的，其获授的限制性股票继续有效并仍按照相关情况发生前本激励计划规定的程序办理归属。公司董事会可以决定其个人层面绩效考核条件不再纳入归属条件。

5、激励对象非因公身故或丧失民事行为能力的，自情况发生之日起，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属。

6、本激励计划未规定的其它情况由公司董事会认定，并确定处理方式。

### **(三) 其他情况**

其它未说明的情况由公司董事会认定，并确定其处理方式。

## **十、考核结果管理**

### **(一) 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，董事会薪酬与考核委员会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，可与公司人力资源部门沟通解决。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，考核结果由公司人力资源部门作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期5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门统一销毁。

## **十一、附则**

本办法由公司董事会负责制订、解释及修改，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。本办法自公司股东会审议通过并自本激励计划生效后开始实施。

合肥晶合集成电路股份有限公司董事会

2025年3月14日