

证券简称：北京君正

证券代码：300223

北京君正集成电路股份有限公司
2024 年限制性股票激励计划
(草案) 摘要

北京君正集成电路股份有限公司

二〇二四年四月

声 明

本公司及全体董事、监事保证本激励计划及其摘要不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

本公司所有激励对象承诺，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权益归属安排的，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，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

特别提示

一、本激励计划系依据《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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》和其他有关法律、法规、规范性文件，以及《北京君正集成电路股份有限公司章程》制订。

二、本激励计划采取的激励工具为限制性股票（第二类限制性股票）。股票来源为公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股。

三、本激励计划拟授予的限制性股票总量不超过 432.3468 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 48,156.9911 万股的 0.90%。其中首次授予不超过 392.3468 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 48,156.9911 万股的 0.81%，首次授予部分占本次授予权益总额的 90.75%；预留 40.00 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 48,156.9911 万股的 0.08%，预留部分占本次授予权益总额的 9.25%。

公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的 20%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的公司限制性股票数量，累计未超过公司股本总额的 1%。

四、本激励计划授予限制性股票的授予价格为 31.09 元/股。

五、在本激励计划公告当日至激励对象获授的限制性股票归属前，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，限制性股票的授予价格和/或授予数量将根据本激励计划予以相应的调整。

六、本激励计划首次授予的激励对象总人数为 351 人，为公司公告本激励计

划时在公司任职的董事、高级管理人员、中层管理人员和核心业务（技术）骨干等人员。

预留激励对象指本计划获得股东大会批准时尚未确定但在本计划存续期间纳入激励计划的激励对象，由本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

七、本激励计划有效期自限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过 60 个月。

八、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的下列情形：

（一）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；

（二）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；

（三）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；

（四）法律法规规定不得实行股权激励的；

（五）中国证监会认定的其他情形。

九、参与本激励计划的激励对象不包括公司独立董事、监事。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条的规定，不存在不得成为激励对象的下列情形：

（一）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（二）最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

（三）最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

（四）具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

（五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（六）中国证监会认定的其他情形。

十、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。

十一、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行使权益安排的，激励对象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。

十二、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

十三、自股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司将按相关规定召开董事会对激励对象进行授予、公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效。预留部分须在本次股权激励计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内授出。

十四、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不符合上市条件的要求。

目 录

第一章	释义	6
第二章	本激励计划的目的与原则.....	7
第三章	本激励计划的管理机构	8
第四章	激励对象的确定依据和范围	9
第五章	限制性股票的来源、数量和分配.....	11
第六章	本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期	13
第七章	限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法.....	15
第八章	限制性股票的授予与归属条件.....	16
第九章	限制性股票激励计划的调整方法和程序	22
第十章	限制性股票的会计处理	24
第十一章	公司/激励对象发生异动的处理.....	26
第十二章	附则	28

第一章 释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

北京君正、本公司、公司	指	北京君正集成电路股份有限公司（含全资、控股子公司）
本激励计划	指	北京君正集成电路股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划
限制性股票	指	符合本激励计划授予条件的激励对象，在满足相应归属条件后分次获得并登记的本公司股票
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得限制性股票的公司董事、高级管理人员、中层管理人员和核心业务（技术）骨干
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期，授予日必须为交易日
授予价格	指	公司授予激励对象每一股限制性股票的价格
归属条件	指	限制性股票激励计划所设立的，激励对象为获得激励股票所需满足的获益条件
归属	指	激励对象满足归属条件后，上市公司将股票登记至激励对象账户的行为
归属日	指	激励对象满足归属条件后，获授股票完成登记的日期，必须为交易日
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所创业板股票上市规则》
《业务办理指南》	指	《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》
《公司章程》	指	《北京君正集成电路股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	深圳证券交易所
元	指	人民币元

注：1、本草案摘要所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。

2、本草案摘要中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

第二章 本激励计划的目的是与原则

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司管理人员和核心业务（技术）骨干等人员的积极性，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，根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

第三章 本激励计划的管理机构

一、股东大会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。股东大会可以在其权限范围内将与本激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。董事会下设提名与薪酬委员会，负责拟订和修订本激励计划并报董事会审议，董事会对激励计划审议通过后，报股东大会审议。董事会可以在股东大会授权范围内办理本激励计划的其他相关事宜。

三、监事会是本激励计划的监督机构，应当就本激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。监事会对本激励计划的实施是否符合相关法律、法规、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督，并且负责审核激励对象的名单。独立董事将就本激励计划向所有股东征集委托投票权。

公司在股东大会审议通过股权激励方案之前对其进行变更的，监事会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见。

公司在向激励对象授出权益前，监事会应当就本股权激励计划设定的激励对象获授权益的条件发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本激励计划安排存在差异，监事会（当激励对象发生变化时）应当同时发表明确意见。

激励对象获授的限制性股票在归属前，监事会应当就本股权激励计划设定的激励对象归属条件是否成就发表明确意见。

第四章 激励对象的确定依据和范围

一、激励对象的确定依据

（一）激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

（二）激励对象确定的职务依据

本激励计划首次授予的激励对象为公司部分董事、高级管理人员、中层管理人员和核心业务（技术）骨干（不包括独立董事、监事，不包括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），对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司董事会提名与薪酬委员会拟定名单，并经公司监事会核实确定。

二、激励对象的范围

（一）本激励计划首次授予的激励对象共计 351 人，为公司部分董事、高级管理人员、中层管理人员和核心业务（技术）骨干。

以上所有激励对象必须在公司授予限制性股票时以及在本计划的考核期内于公司任职，包括本公司离退休返聘人员。

本激励计划首次授予涉及的激励对象不包括独立董事、监事，不包括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。

预留授予部分的激励对象由本计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定，经董事会提出、监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

（二）以上激励对象中包含部分外籍及中国港澳台地区员工，全部为公司中层管理人员或核心业务（技术）骨干。公司将其纳入本激励计划的原因在于：公司拥有集成电路领域国际化的技术团队和管理团队，团队人才分布于美国、以色列、韩国、日本、台湾等国家或地区，本次将部分外籍及中国港澳台地区员工纳入激励范围，有助于加强公司核心人才队伍的稳定和建设，促进公司的长远发展，同

时也将有助于增进公司外籍及中国港澳台地区人才对国内股权激励计划的了解，为后续将更多外籍及中国港澳台地区人才纳入公司股权激励计划奠定了基础。

(三) 激励对象不存在不得成为激励对象的下述情形：

- 1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选的；
- 2、最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选的；
- 3、最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施的；
- 4、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；
- 5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- 6、中国证监会认定的其他情形。

三、激励对象的核实

(一) 本计划经董事会审议通过后，公司在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

(二) 公司监事会将定期对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东大会审议本激励计划前 5 日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会核实。

第五章 限制性股票的来源、数量和分配

一、本激励计划的股票来源

本激励计划涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股。

二、授出限制性股票的数量

本激励计划拟授予的限制性股票总量不超过 432.3468 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 48,156.9911 万股的 0.90%。其中首次授予不超过 392.3468 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 48,156.9911 万股的 0.81%，首次授予部分占本次授予权益总额的 90.75%；预留 40.00 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 48,156.9911 万股的 0.08%，预留部分占本次授予权益总额的 9.25%。

公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的 20%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划所获授的本公司股票数量未超过公司股本总额的 1%。

在本激励计划公告当日至激励对象获授的限制性股票归属前，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股等事宜，限制性股票的授予数量将根据本激励计划予以相应的调整。

三、激励对象获授的限制性股票分配情况

本激励计划授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	职务	国籍/地区	获授限制性股票数量（万股）	占授予总量的比例	占目前总股本的比例
黄磊	董事、副总经理	中国	5.0000	1.16%	0.01%
叶飞	副总经理、财务总监	中国	5.0000	1.16%	0.01%
周生雷	副总经理	中国	4.0000	0.93%	0.01%
刘将	副总经理	中国	4.0000	0.93%	0.01%
外籍及中国港澳台地区员工（32人）			74.8997	17.32%	0.16%
其他中层管理人员和核心业务（技术）骨干（315人）			299.4471	69.26%	0.62%
首次授予合计（351人）			392.3468	90.75%	0.81%

预留授予	40.0000	9.25%	0.08%
合计	432.3468	100%	0.90%

注：1、上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票均未超过公司总股本的1%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东大会时公司股本总额的20%。

2、本激励计划涉及的激励对象不包括独立董事、监事，不包括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。

3、部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

本激励计划的激励对象包括部分外籍及中国港澳台地区员工，均为公司的中层管理人员和核心业务（技术）骨干。

预留授予部分的激励对象由本计划经股东大会审议通过后12个月内确定，经董事会提出、监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。

第六章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期

一、本激励计划的有效期

本激励计划有效期自限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过 60 个月。

二、本激励计划的授予日

授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。公司需在股东大会审议通过后 60 日内按照相关规定召开董事会向激励对象授予限制性股票并完成公告。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未完成授予的限制性股票失效。预留部分须在本次股权激励计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内授出。

三、本激励计划的归属安排

本激励计划授予的限制性股票在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属，归属日必须为交易日，且获得的限制性股票不得在下列期间内归属：

（一）上市公司年度报告、半年度报告公告前 30 日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前 30 日起算；

（二）上市公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 10 日内；

（三）自可能对本公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日，至依法披露之日；

（四）中国证监会及深圳证券交易所规定的其它期间。

如相关法律、行政法规、部门规章等对不得归属的期间另有规定的，以相关规定为准。

本激励计划首次授予的限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属权益数量占首次授予限制性股票总量的比例
第一个归属期	自首次授予之日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个归属期	自首次授予之日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%

第三个归属期	自首次授予之日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	40%
--------	--	-----

预留授予部分的限制性股票的归属安排如下表所示：

归属安排	归属期间	归属权益数量占预留授予限制性股票总量的比例
第一个归属期	自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个归属期	自预留授予之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自预留授予之日起 36 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	40%

在上述约定期间内未归属的限制性股票或因未达到归属条件而不能申请归属的该期限制性股票，不得归属，作废失效。

激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积金转增股本、股票红利、股票拆细而取得的股份同时受归属条件约束，在归属前不得在二级市场出售或以其他方式转让。若届时限制性股票不得归属，则因前述原因获得的股份同样不得归属。

第七章 限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

一、首次授予限制性股票的授予价格

首次授予限制性股票的授予价格为每股 31.09 元，即满足归属条件后，激励对象可以每股 31.09 元的价格购买公司向激励对象增发的公司 A 股普通股股票。

二、首次授予限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划首次授予限制性股票的授予价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

1、本激励计划草案公告前 1 个交易日公司股票交易均价（前 1 个交易日公司股票交易总额/前 1 个交易日公司股票交易总量）每股 62.04 元的 50%，为每股 31.02 元；

2、本激励计划草案公告前 60 个交易日公司股票交易均价（前 60 个交易日公司股票交易总额/前 60 个交易日公司股票交易总量）每股 62.17 元的 50%，为每股 31.09 元。

三、预留部分限制性股票授予价格的确定方法

预留部分限制性股票的授予价格与首次授予限制性股票的授予价格一致，即每股 31.09 元。预留部分限制性股票在授予前须召开董事会审议通过相关议案并披露授予情况。

四、定价依据

本次限制性股票的授予价格符合《管理办法》和《上市规则》的相关规定，是以促进公司发展、维护股东权益、本着激励与约束对等的原则，基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可而定，有利于激励计划的顺利实施，有利于公司现有核心团队的稳定和未来人才的引进，有利于公司的持续发展。

第八章 限制性股票的授予与归属条件

一、限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予限制性股票，反之，若下列任一授予条件未达成的，则不能向激励对象授予限制性股票。

(一) 公司未发生如下任一情形：

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；

5、中国证监会认定的其他情形。

(二) 激励对象未发生如下任一情形：

1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

2、最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

3、最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

4、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

6、中国证监会认定的其他情形；

7、某一位激励对象存在上述情形的，不影响其他激励对象。

二、限制性股票的归属条件

激励对象获授的限制性股票需同时满足下列条件方可分批次办理归属事宜：

(一) 公司未发生如下任一情形：

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；

5、中国证监会认定的其他情形。

(二) 激励对象未发生如下任一情形：

1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

2、最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

3、最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

4、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

6、中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第（一）条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励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；某一激励对象发生上述第（二）条规定情形之一的，该激励对象根据本激励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。

(三) 激励对象满足各归属期任职要求

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须满足 12 个月以上的任职期限，且归属日仍在公司任职。

(四) 公司层面业绩考核要求

1、本激励计划首次授予部分的归属考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。以 2023 年为基数，对各考核年度的集成电路设计业务产品销售量增长率或净利润增长率进行考核，根据上述任一指标完成情况确定公司层面归属比例 X，具体考核目标如下：

归属期	对应考核年度	产品销售量增长率	净利润增长率
第一个归属期	2024 年	5%	5%
第二个归属期	2025 年	10%	10%
第三个归属期	2026 年	15%	15%

考核指标完成率	业绩完成度	公司层面归属比例 (X)
各考核年度产品销售量增长率的完成率 (A)	$A \geq 100\%$	$X=100\%$
	$70\% \leq A < 100\%$	$X=A$
	$A < 70\%$	$X=0$
各考核年度净利润增长率的完成率 (B)	$B \geq 100\%$	$X=100\%$
	$70\% \leq B < 100\%$	$X=B$
	$B < 70\%$	$X=0$
公司层面归属比例 X 的确定规则	(1) 当考核指标完成率出现 $A \geq 100\%$ 或 $B \geq 100\%$ 时, $X=100\%$; (2) 当考核指标完成率出现 $A < 70\%$ 且 $B < 70\%$ 时, $X=0\%$; (3) 当考核指标完成率 A、B 出现其他组合分布时, 以两者完成率的孰高者确定公司层面归属比例。	

注: (1) 上述“产品销售量”为公司集成电路设计业务的产品销售量, 以经公司聘请的会计师事务所出具的专项报告为计算依据; 上述“净利润”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。

(2) 上述“净利润”以归属于上市公司股东的净利润作为计算依据, 且需要剔除本次及其他全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划产生的股份支付费用的影响。

2、预留授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下:

(1) 若预留部分在公司 2024 年第三季度报告披露前授予, 则本激励计划预留部分限制性股票的考核年度及各考核年度的业绩考核指标与首次授予部分一致;

(2) 若预留部分在公司 2024 年第三季度报告披露后授予, 则本激励计划预留部分归属考核年度为 2025-2027 年三个会计年度, 以 2023 年为基数, 对各考核年度的集成电路设计业务产品销售量增长率或净利润增长率进行考核, 根据上述任一指标完成情况确定公司层面归属比例 X。具体考核目标如下:

归属期	对应考核年度	产品销售量增长率	净利润增长率
第一个归属期	2025 年	10%	10%
第二个归属期	2026 年	15%	15%
第三个归属期	2027 年	20%	20%

考核指标完成率	业绩完成度	公司层面归属比例 (X)
各考核年度产品销售量增长率的完成率 (A)	$A \geq 100\%$	$X=100\%$
	$70\% \leq A < 100\%$	$X=A$
	$A < 70\%$	$X=0$
各考核年度净利润增长率的完成率 (B)	$B \geq 100\%$	$X=100\%$
	$70\% \leq B < 100\%$	$X=B$

	B<70%	X=0
公司层面归属比例 X 的确定规则	(1) 当考核指标完成率出现 $A \geq 100\%$ 或 $B \geq 100\%$ 时， $X=100\%$ ； (2) 当考核指标完成率出现 $A < 70\%$ 且 $B < 70\%$ 时， $X=0\%$ ； (3) 当考核指标完成率 A、B 出现其他组合分布时，以两者完成率的孰高者确定公司层面归属比例。	

注：（1）上述“产品销售量”为公司集成电路设计业务的产品销售量，以经公司聘请的会计师事务所出具的专项报告为计算依据；上述“净利润”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。

（2）上述“净利润”以归属于上市公司股东的净利润作为计算依据，且需要剔除本次及其他全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划产生的股份支付费用的影响。

公司未满足上述业绩考核目标的，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。

（五）个人层面绩效考核要求

提名与薪酬委员会将对激励对象每个考核年度的绩效考评进行打分，并依照评分结果确定激励对象归属的比例，激励对象个人当年实际归属额度=个人当年计划归属额度×个人当年可归属的比例。

激励对象的绩效评价结果划分为（优）、（良）、（合格）和（不合格）四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象归属的比例：

评价结果	优秀	良	合格	不合格
归属比例	100%	80%	50%	0%

激励对象考核当年不能归属的限制性股票，作废失效，不得递延至下一年度。

三、考核指标的科学性和合理性说明

本次限制性股票激励计划归属考核指标分为两个层面，分为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

集成电路产业是国民经济和社会发展的战略性、基础性和先导性产业，纵观集成电路发展史，在社会进步和科技持续发展的推动下，集成电路市场总体规模长期保持了不断增长扩大的趋势，近些年来，AI 在各个领域的应用和普及也进一步推动了集成电路产业的长足发展。但与此同时，集成电路市场变化较快，存在周期性波动的特点，同时也会受全球政治经济环境、国际贸易形势、行业和消费市场需求变化等诸多因素影响，往往会出现较大的市场波动性。

本次公司层面业绩指标确定为集成电路设计业务产品销售量的增长率或净利润的增长率。公司为集成电路设计企业，主要从事集成电路芯片产品的研发与销售等业务，集成电路设计业务的产品销售量反映了企业主营业务的经营体量和市场规模，产品销售量的增长率是预测公司主营业务发展能力和成长状况的重要指标之一；净利润指标能够真实反映公司的盈利能力，是衡量企业经营效益的有效性指标，净利润的增长率能够客观反映企业的经营能力和成长性。由于公司业务遍布中国、美国、欧洲、东南亚等全球多个国家或地区，不同地区的市场情况均会对公司经营带来影响，近两年来，全球集成电路市场普遍承压。基于公司历史业绩、行业发展特点和市场竞争等状况，在充分考虑集成电路行业的波动性特点、全球各地区政治经济形势的不可抗力因素可能对企业经营产生的风险等相关因素下，经过合理预测，公司为本激励计划首次授予部分设置的业绩考核目标为2024年、2025年、2026年产品销售量分别不低于2023年产品销售量的105%、110%、115%；或2024年、2025年、2026年净利润分别不低于2023年净利润的105%、110%、115%；预留授予的限制性股票亦设置了相应的各年度业绩考核目标，如预留部分于2024年第三季度报告披露前授予，则各年度考核业绩与首次授予部分相同，如预留部分于2024年第三季度报告披露后授予，则考核目标为2025年、2026年、2027年产品销售量分别不低于2023年产品销售量的110%、115%、120%；或2025年、2026年、2027年净利润分别不低于2023年净利润的110%、115%、120%。鉴于近两年来集成电路行业发展承压，总体尚处于景气度较低阶段，市场仍存在一定不确定性，考虑到行业实际情况，为了更好地实施本次股权激励计划，兼顾各种影响因素，进一步增强股权激励效果、达到激励目的，公司根据产品销售量增长的完成率或净利润增长的完成率确定公司层面当期限限制性股票的归属比例。集成电路行业是人才密集型行业，本激励计划设定的考核指标有助于提升公司竞争能力并调动员工的积极性，确保公司未来的持续稳步发展，为股东带来更高效、更持久的回报。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属的条件。

综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核

指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

第九章 限制性股票激励计划的调整方法和程序

一、限制性股票数量的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票归属前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票数量进行相应的调整。调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的限制性股票数量。

（二）配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) \div (P_1 + P_2 \times n)$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； Q 为调整后的限制性股票数量。

（三）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的限制性股票数量。

（四）增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票数量不做调整。

二、限制性股票授予价格的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票归属前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项，应对限制性股票的授予价格进行相应的调整。调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红

利、股份拆细的比率；P 为调整后的授予价格。

(二) 配股

$$P = P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) \div [P_1 \times (1 + n)]$$

其中：P₀ 为调整前的授予价格；P₁ 为股权登记日当日收盘价；P₂ 为配股价格；n 为配股的比例（即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例）；P 为调整后的授予价格。

(三) 缩股

$$P = P_0 \div n$$

其中：P₀ 为调整前的授予价格；n 为缩股比例；P 为调整后的授予价格。

(四) 派息

$$P = P_0 - V$$

其中：P₀ 为调整前的授予价格；V 为每股的派息额；P 为调整后的授予价格。经派息调整后，P 仍须大于 1。

(五) 增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予价格不做调整。

三、限制性股票激励计划调整的程序

当出现前述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票数量、授予价格的议案。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和本激励计划的规定向公司董事会出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告律师事务所意见。

第十章 限制性股票的会计处理

按照《企业会计准则第 11 号—股份支付》的规定，公司将在授予日至归属期的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属的限制性股票数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

一、限制性股票的公允价值及确定方法

公司将按照授予日股票期权的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。公司选择 Black-Scholes 模型来计算第二类限制性股票的公允价值，并于 2024 年 4 月 12 日用该模型对首次授予的第二类限制性股票进行预测算（授予时进行正式测算）。具体参数选取如下：

- 1、标的股价：61.75 元/股；
- 2、有效期分别为：12 个月、24 个月、36 个月（第二类限制性股票授予之日起至每期归属日的期限）；
- 3、历史波动率：23.6023%、23.3509%、23.5474%（采用创业板综指最近三年历史波动率）；
- 4、无风险利率：1.50%、2.10%、2.75%（分别采用中国人民银行制定的金融机构 1 年期、2 年期、3 年期存款基准利率）；
- 5、股息率：0.00%。

三、预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则的规定确定授予日限制性股票的公允价值，并最终确认本激励计划的股份支付费用，该等费用将在本激励计划的实施过程中按归属安排的比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设 2024 年 5 月底授予，根据中国会计准则要求，本激励计划首次授予的限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示：

首次授予限制性股票数量（万股）	需摊销的总费用（万元）	2024 年（万元）	2025 年（万元）	2026 年（万元）	2027 年（万元）
392.3468	12,661.03	4,253.11	5,153.64	2,528.00	726.28

注：上述结果并不代表最终的会计成本。会计成本除了与授予日、授予价格和授予数量相关，还与实际生效和失效的权益数量有关，上述对公司经营成果的影响最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为

准。

公司以目前信息初步估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但影响程度不大，若考虑限制性股票激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，降低代理人成本，本激励计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。

第十一章 公司/激励对象发生异动的处理

一、公司发生异动的处理

(一) 公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，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。

(二) 公司出现下列情形之一的，本激励计划正常实施：

1、公司控制权变更；

2、公司合并、分立。

(三) 公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，导致不符合限制性股票授予条件或归属安排的，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效；已归属的限制性股票，所有激励对象应当返还其已获授权益。董事会应当按照前款规定和本激励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

(一) 激励对象发生职务变更，但仍在公司内，或在公司下属分公司、控股子公司内任职的，其获授的限制性股票完全按照职务变更前本激励计划规定的程序进行；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、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前列原因导致公司解除与激励对象劳动关系的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，作废失效，离职前需缴纳完毕限制性股票已归属部分的个人所得税。

(二) 激励对象因辞职、公司裁员而离职，激励对象已获授但尚未达到归属条件的限制性股票不得归属，作废失效，离职前需缴纳完毕限制性股票已归属部

分的个人所得税。

（三）激励对象因退休离职不再在公司任职，激励对象已获授但尚未达到归属条件的限制性股票不得归属，作废失效，离职前需缴纳完毕限制性股票已归属部分的个人所得税；若激励对象办理退休后仍在公司任职，激励对象已获授但尚未达到归属条件的限制性股票仍按退休前约定的办理归属。

（四）激励对象因丧失劳动能力而离职的，其获授的限制性股票将完全按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序进行，董事会可以决定其个人绩效考核结果不再纳入归属条件，离职前需缴纳完毕限制性股票已归属部分的个人所得税。

（五）激励对象身故的，其获授的限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，已获授但尚未归属的限制性股票按照身故前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入归属条件。继承人在继承之前需缴纳完毕限制性股票已归属部分的个人所得税，并应在其后每次办理归属时先行支付当期归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

（六）其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

三、公司与激励对象之间争议的解决

公司与激励对象发生争议，按照本激励计划和《股权激励授予协议书》的规定解决；规定不明的，双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成，应提交公司住所所在地有管辖权的人民法院诉讼解决。

第十二章 附则

- 一、本激励计划在公司股东大会审议通过后生效。
- 二、本激励计划由公司董事会负责解释。
- 三、如果本激励计划与监管机构发布的最新法律、法规存在冲突，则以最新的法律、法规规定为准。

北京君正集成电路股份有限公司

董事会

2024年4月11日