

# 炬芯科技股份有限公司

## 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

炬芯科技股份有限公司（以下简称“公司”）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（含分公司、控股子公司、控股孙公司，下同）核心管理人员、核心技术（业务）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，公司制定了《炬芯科技股份有限公司2024年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利进行，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）《上海证券交易所科创板股票上市规则》（以下简称“《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》（以下简称“《自律监管指南第4号》”）等有关法律、法规和规范性文件以及《炬芯科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等的规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

### 一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，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，全面提升员工的整体素质，为员工晋级、升迁、奖惩等提供依据，促进公司和员工共同成长，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，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象，包括但不限于在公司核心管理人员、核心技术（业务）人员，不包括公司独立董事、监事，也不包括单

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。

所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司具有雇佣或劳务关系。

#### 四、考核机构

(一)公司董事会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)公司人力资源部门负责具体实施考核工作。人力资源部门对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三)公司人力资源部门、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)公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

#### 五、考核指标及标准

(一)公司层面业绩考核

本激励计划首次授予的限制性股票归属对应的考核年度为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。以公司2021年至2023年三年营业收入均值为基数，对各考核年度营业收入定比基数的增长率（A）进行考核，根据考核结果确定公司层面归属比例。

首次授予的限制性股票各年度业绩考核要求如下表所示：

归属期	考核年度	目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2024年	2024年营业收入定比基数增长率不低于15%	2024年营业收入定比基数增长率不低于10.5%
第二个归属期	2025年	2025年营业收入定比基数增长率不低于20%或2024年、2025年营业收入均值定比基数增长不低于17.5%	2025年营业收入定比基数增长率不低于14%或2024年、2025年营业收入均值定比基数增长不低于12.5%
第三个归属期	2026年	2026年营业收入定比基数增长率不低于25%或2024年、2025年、2026年三年营业收入均值定比基数增长不低于20%	2026年营业收入定比基数增长率不低于17.5%或2024年、2025年、2026年三年营业收入均值定比基数增长不低于14%

指标	业绩完成比例	公司层面归属比例（X）
----	--------	-------------

营业收入增长率（A）	$A \geq A_m$	100%
	$A_n \leq A < A_m$	80%
	$A < A_n$	0%

注：“营业收入”口径以会计师事务所经审计的合并报表为准。

若预留授予的限制性股票于2024年9月30日（含）前授予完成，则预留授予的限制性股票各年度业绩考核要求同首次授予的要求一致。

若预留授予的限制性股票于2024年9月30日（不含）后授予完成，则预留授予的限制性股票归属对应的考核年度为2025年—2026年两个会计年度，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。以公司2021年至2023年三年营业收入均值为基数，对各考核年度营业收入定比基数的增长率（A）进行考核，根据考核结果确定公司层面归属比例。

2024年9月30日（不含）后授予完成的预留部分限制性股票各年度业绩考核要求如下表所示：

归属期	考核年度	目标值（ $A_m$ ）	触发值（ $A_n$ ）
第一个归属期	2025年	2025年营业收入定比基数增长率不低于20%或2024年、2025年营业收入均值定比基数增长不低于17.5%	2025年营业收入定比基数增长率不低于14%或2024年、2025年营业收入均值定比基数增长不低于12.5%
第二个归属期	2026年	2026年营业收入定比基数增长率不低于25%或2024年、2025年、2026年三年营业收入均值定比基数增长不低于20%	2026年营业收入定比基数增长率不低于17.5%或2024年、2025年、2026年三年营业收入均值定比基数增长不低于14%

指标	业绩完成比例	公司层面归属比例（X）
营业收入增长率（A）	$A \geq A_m$	100%
	$A_n \leq A < A_m$	80%
	$A < A_n$	0%

注：“营业收入”口径以会计师事务所经审计的合并报表为准。

## （二）个人层面绩效考核

个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依据激

励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。个人绩效考核结果与个人层面归属比例（Y）对照关系如下表所示：

个人上一年度 个人绩效考核结果	个人层面归属比例（Y）
A	100%
B+	
B	80%
B-	60%
C	0%

### （三）考核结果的运用

激励对象对应考核当年实际可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（X）×个人层面归属比例（Y）。

激励对象因考核原因当年不能归属或不能完全归属的限制性股票作废失效，不得递延至以后年度。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象每批次归属限制性股票的前一会计年度。

### （二）考核次数

限制性股票激励计划归属期间每年度考核一次。

## 七、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，公司每年年底由人力资源部组织，公司领导和相关部门参加，根据工作态度、工作效率、工作质量以及工作贡献等因素进行考核，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。

## 八、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，人力资源部应在考核工作结束后7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，可与人力资源部沟通解决。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或等级。

## （二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部考核保存所有考核记录，作为保密资料归档保存，保存期为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统一销毁。

## 九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、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。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

炬芯科技股份有限公司董事会

2024年6月22日