

# 沈阳芯源微电子设备股份有限公司

## 2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

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，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，按照激励与约束对等的原则，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2023 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“2023 年限制性股票激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，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》《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》、公司 2023 年限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《沈阳芯源微电子设备股份有限公司 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”）。

### 一、考核目的

进一步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 2023 年限制性股票激励的作用，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，从而提高管理绩效水平，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次股权激励计划的所有激励对象，即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。包括公司高级管理人员、核心技术人员以及董事会认为需要激励的人员。

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

与公司或其子公司存在聘用或劳动关系。

#### 四、考核机构

(一) 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) 公司人力资源部负责具体实施考核工作，并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、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。

#### 五、绩效考核指标及标准

##### (一) 公司层面业绩考核要求

1、本激励计划首次授予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。对各考核年度的营业收入累计值定比基数（2022年营业收入值）的年度累计营业收入增长率（A）及各考核年度营业收入同比增长率（B）进行考核，根据上述指标的每年对应的完成情况核算公司层面归属比例（X），业绩考核目标及归属比例安排如下：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标	公司层面归属比例（X）
首次授予第一个归属期	2023	A $\square$ 对标企业营业收入增长率平均水平，且 B>0	100%
		对标企业营业收入增长率平均水平*0.8 $\square$ A<对标企业营业收入增长率平均水平，且 B>0	80%
		A<对标企业营业收入增长率平均水平*0.8 或 B $\leq$ 0	0
首次授予第二个归属期	2024	A $\square$ 对标企业营业收入增长率平均水平，且 B>0	100%
		对标企业营业收入增长率平均水平*0.8 $\square$ A<对标企业营业收入增长率平均水平，且 B>0	80%
		A<对标企业营业收入增长率平均水平*0.8 或 B $\leq$ 0	0
首次授予第三个归属期	2025	A $\square$ 对标企业营业收入增长率平均水平，且 B>0	100%
		对标企业营业收入增长率平均水平*0.8 $\square$ A<对标企业营业收入增长率平均水平，且 B>0	80%
		A<对标企业营业收入增长率平均水平*0.8 或 B $\leq$ 0	0
首次授予第四个归属期	2026	A $\square$ 对标企业营业收入增长率平均水平，且 B>0	100%
		对标企业营业收入增长率平均水平*0.8 $\square$ A<对标企业营业收入增长率平均水平，且 B>0	80%
		A<对标企业营业收入增长率平均水平*0.8 或 B $\leq$ 0	0

注：1、上述“营业收入”以经会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

2、对标企业指 Gartner 公布的相应年度全球半导体设备厂商销售额排名前五位的公司（如果 Gartner 未公布或未及时公布，可采用其他权威机构数据）；

3、各年度营业收入累计值为自 2023 年度起各年度营业收入和，例如：2023 年营业收入累计值为 2023 年营业收入值，2024 年营业收入累计值为 2023 年度与 2024 年度营业收入之和，以此类推；

4、对标企业营业收入增长率平均水平=各对标企业各考核年度的营业收入累计值定比 2022 年度的累计营业收入增长率（同芯源微各考核年度累计营业收入增长率算法）之和除以五；

5、如对标企业年度报告财务报表日在 1-9 月内或对标企业考核年度的年度报告在芯源微董事会审议归属条件是否成就议案的前一日尚未披露，则选取对标企业已披露的最近四个季度财务数据（含考核年度内各季度）之和作为考核年度数据用于比较。如对标企业年度报告财务报表日在 10-12 月且对标企业考核年度的年度报告在芯源微董事会审议归属条件是否成就议案的前一日已披露，则将对标企业考核年度的年度报告数据视为考核年度数据；

6、若预留部分在 2023 年授予完成，则预留部分业绩考核与首次授予部分一致；若预留部分在 2024 年授予完成，则预留部分第一个归属期、第二个归属期、第三个归属期对应的业绩考核年度分别为 2024 年、2025 年、2026 年。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若公司层面业绩考核未达标，则所有激励对象考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

## （二）个人层面绩效考核

激励对象个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次，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实际归属的股份数量：

评价结果	优秀 (A)	良好 (B)	合格 (C)	不合格 (D)
归属比例	100%	100%	80%	0

若公司满足当年公司层面业绩考核目标，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股票数量×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权益按作废失效处理，不可递延至以后年度。

## 六、考核期间与次数

本次激励计划考核期间为 2023—2026 年四个会计年度，每个会计年度考核一次。

## 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对激励对象进行年度考核，并负责对年度考核结果进行核查、分析、形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

## 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 5 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可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行最终确定。

### （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。为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

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。

沈阳芯源微电子设备股份有限公司董事会

2023年7月29日