

甬矽电子（宁波）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

甬矽电子（宁波）股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）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，充分调动和发挥公司员工的工作积极性，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，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《甬矽电子（宁波）股份有限公司2024年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“股权激励计划”或“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《甬矽电子（宁波）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

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

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，即公司董事会薪酬与考

核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象,包括在公司(含控股子公司,下同)任职的部分董事、高级管理人员、核心技术人员及核心骨干员工,不包括公司独立董事、监事,除实际控制人王顺波先生、合计持股5%以上的股东徐林华先生外,不包括其他单独或合计持股5%以上的股东,也不包括公司实际控制人的配偶、父母、子女。

本激励计划的激励对象中,董事必须经股东大会选举,高级管理人员必须经公司董事会聘任。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于公司(含控股子公司)任职并签署劳动合同、聘用合同或劳务合同。

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)公司人力资源处组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三)公司人力资源处、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,接受公司内审部门监督;同时负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总、保存。

(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)满足公司层面业绩考核要求

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2023年营业收入为基数,对各考核年度营业收入定比基数的增长率(X)进行考核,根据考核结果确定各年度所对应的公司层面归属比例。

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	业绩考核目标	公司层面归属比例100%	公司层面归属比例80%	公司层面归属比例60%	公司层面归属比例0%
第一个归属期	2024年	2024年定比2023年营业收入增长率(X)	$X \geq 37\%$	$23\% \leq X < 37\%$	$9\% \leq X < 23\%$	$X < 9\%$

第二个归属期	2025年	2025年定比2023年营业收入增长率(X)	$X \geq 82\%$	$50\% \leq X < 82\%$	$37\% \leq X < 50\%$	$X < 37\%$
第三个归属期	2026年	2026年定比2023年营业收入增长率(X)	$X \geq 100\%$	$90\% \leq X < 100\%$	$82\% \leq X < 90\%$	$X < 82\%$

注：上述各考核年度营业收入定比基数的增长率以经会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，结果取四舍五入到小数点后两位，下同。

若预留授予的限制性股票于2024年三季度报披露前授予完成，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年三季度报披露后授予完成，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。各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	业绩考核目标	公司层面归属比例100%	公司层面归属比例80%	公司层面归属比例60%	公司层面归属比例0%
第一个归属期	2025年	2025年定比2023年营业收入增长率(X)	$X \geq 82\%$	$50\% \leq X < 82\%$	$37\% \leq X < 50\%$	$X < 37\%$
第二个归属期	2026年	2026年定比2023年营业收入增长率(X)	$X \geq 100\%$	$90\% \leq X < 100\%$	$82\% \leq X < 90\%$	$X < 82\%$

(二) 满足个人层面绩效考核要求

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。激励对象个人绩效每个会计年度考核两次，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的实际归属的股份数量：

个人上一年度两次考核结果	两次考核结果均为C以上	任意一次考核结果为C且无C以下	任意一次考核结果为C以下
个人层面归属比例(Y)	100%	60%	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

本激励计划授予的限制性股票考核年度为2024—2026年三个会计年度，公司层面的业绩考核每个会计年度考核一次。

考核期间内，激励对象个人层面的绩效考核每个会计年度考核两次。

七、考核程序

（一）公司人力资源处、财务部等相关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，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告并保存。

（二）公司人力资源处、财务部等相关部门将对激励对象的绩效考核报告提交公司薪酬与考核委员会审议，并由其作出决议。

八、考核结果管理

（一）考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事薪酬与考核委员会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

（二）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，员工直接主管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，可与人力资源处沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可在接到考核结果通知的5个工作日内，向董事会薪酬与考核委员会提出书面申诉，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。对经董事会薪酬与考核委员会复核后确定的最终考核结果或等级，被考核对象不得再有异议。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源处应该保留绩效考核所有考核记录档案。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重

新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，保存期至少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处统一销毁。

九、附则

（一）本办法使用的有关词语于激励计划具有相同释义。

（二）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。本办法未明确规定的內容，按照法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定执行。

（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。

甬矽电子（宁波）股份有限公司董事会

2024年7月19日