

成都振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

成都振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，充分调动公司董事、高级管理人员、核心骨干人员的积极性，有效地将股东、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，公司按照收益与贡献对等原则，拟实施 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《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》等有关法律法规和规范性文件以及《成都振芯科技股份有限公司章程》《成都振芯科技股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）》的规定，并结合公司的实际情况，特制定《成都振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》（以下简称“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，保证本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，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平、公正、公开的原则，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，包括本次授予的公司部分董事、高级管理人员、核心骨干。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责领导

和审核对激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源部、财务部组成考核工作小组(以下简称“考核工作小组”)负责具体实施考核工作,负责相关考核数据的收集和提供,对数据的真实性和可靠性负责。考核工作小组对薪酬委员会负责并报告相关工作。

(三) 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) 上市公司合并层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票的归属考核年度为 2025-2027 年三个会计年度,每个会计年度考核一次,上市公司合并层面业绩考核目标如下表所示:

考核年度	营业收入增长率 (Am)	净利润增长率 (Bm)
2025 年	以 2023 年为基数, 2025 年营业收入增长率不低于 20%	以 2023 年为基数, 2025 年净利润增长率不低于 50%
2026 年	以 2023 年为基数, 2026 年营业收入增长率不低于 40%	以 2023 年为基数, 2026 年净利润增长率不低于 80%
2027 年	以 2023 年为基数, 2027 年营业收入增长率不低于 70%	以 2023 年为基数, 2027 年净利润增长率不低于 240%

注: 上述“净利润”指标是指经审计的当期未摊销激励计划股份支付费用的归属于上市公司股东的净利润。

营业收入、净利润实际增长率对应各解锁比例

业绩达成率 (P)	考核完成情况	上市公司层面归属比例 (M)
$P_1 = A / A_m \times 100\%$ $P_2 = B / B_m \times 100\%$	$P_1 \geq 100\%$ 或 $P_2 \geq 100\%$	100%
A 为考核年度营业收入实际增长率 B 为考核年度净利润实际增长率	$80\% \leq P_1 < 100\%$ 或 $80\% \leq P_2 < 100\%$	取 P_1 、 P_2 的孰高值
	$P_1 < 80\%$ 且 $P_2 < 80\%$	0

(二) 各公司单体层面业绩考核要求

振芯科技、国星通信、国翼电子单体层面的业绩考核为对每个考核年度的净利润增长率进行考核(各公司单体层面业绩考核要求仅适用于在各公司任职的激励对象,不含上市公司董事、高管)。

考核年度	振芯科技	国星通信	国翼电子
2025 年	以 2023 年为基数, 2025 年净利润增长率不低于 50%	以 2023 年为基数, 2025 年净利润增长率不低于 50%	以 2023 年为基数, 2025 年净利润增长率不低于 50%
2026 年	以 2023 年为基数, 2026 年净利润增长率不低于 80%	以 2023 年为基数, 2026 年净利润增长率不低于 80%	以 2023 年为基数, 2026 年净利润增长率不低于 80%

2027年	以2023年为基数,2027年净利润增长率不低于240%	以2023年为基数,2027年净利润增长率不低于240%	以2023年为基数,2027年净利润增长率不低于240%
-------	------------------------------	------------------------------	------------------------------

注：上述“净利润”指标是指经审计的当期未摊销激励计划股份支付费用的净利润。

（三）各公司层面归属比例

任职于振芯科技、国星通信、国翼电子的激励对象（不含上市公司董事、高管），需视完成上市公司合并层面业绩考核要求、各公司单体层面业绩考核要求进行归属；上市公司董事、高管需视完成上市公司合并层面业绩考核要求进行归属。具体情况如下表所示：

上市公司合并层面业绩考核目标是否实现（M>0）	各公司单体层面业绩考核目标是否实现	各公司层面归属比例（N）
是	/	M
否	是	60%
	否	0

（四）个人层面绩效考核要求

个人层面上一年度考核等级（满分100分）	个人层面归属比例（Q）
年度绩效考核分数≥80分	100%
60分≤年度绩效考核分数<80分	60%
年度绩效考核分数<60分	不得归属或递延至下期归属，并作废失效

公司在满足业绩考核的前提下，激励对象当年实际可归属的限制性股票数量=各公司层面归属比例（N）×个人层面归属比例（Q）×个人当年计划归属的股票数量。

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，不可递延至下一年度。激励对象经公司层面业绩考核及个人层面绩效考核后，个人当年实际可归属的限制性股票数量以四舍五入取整数。

六、考核期间与次数

本激励计划授予的限制性股票的归属考核年度为2025-2027年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部、财务部在薪酬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薪酬委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

九、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，员工直接主管或人力资源部应当在考核工作结束后 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，可在收到考核结果后的 5 个工作日内与人力资源部沟通解决，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

（二）考核结果归档

- 1、考核结束后，人力资源部、财务部需保留绩效考核所有考核记录。
- 2、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，须考核记录员签字。
- 3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

十、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法规、部门规章和规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律法规、部门规章和规范性文件规定为准。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

成都振芯科技股份有限公司

董事会

2024 年 11 月 6 日