

江苏长电科技股份有限公司

2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法

（修订稿）

为保证江苏长电科技股份有限公司（以下简称“公司”）股权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司核心员工诚信勤勉地开展工作，保障公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际，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，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的工作业绩、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

本办法适用于本次激励计划所确定的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、科研骨干人员、高技能人才以及业务骨干和其他人员。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对

激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

股票期权行权的业绩条件如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2026 年净资产现金回报率不低于 20.3%，且不低于对标企业 75 分位值或同行业平均水平；2026 年较 2024 年利润总额复合增长率不低于 10%，且不低于对标企业 75 分位值或同行业平均水平；2026 年应收账款周转率不低于 7.25；2026 年完成上级单位下发的研发创新相关任务。
第二个行权期	2027 年净资产现金回报率不低于 20.4%，且不低于对标企业 75 分位值或同行业平均水平；2027 年较 2024 年利润总额复合增长率不低于 10%，且不低于对标企业 75 分位值或同行业平均水平；2027 年应收账款周转率不低于 7.30；2027 年完成上级单位下发的研发创新相关任务。
第三个行权期	2028 年净资产现金回报率不低于 20.5%，且不低于对标企业 75 分位值或同行业平均水平；2028 年较 2024 年利润总额复合增长率不低于 10%，且不低于对标企业 75 分位值或同行业平均水平；2028 年应收账款周转率不低于 7.35；2028 年完成上级单位下发的研发创新相关任务。

注：（1）净资产现金回报率（EOE）=EBITDA/平均净资产，其中，EBITDA 为息税折旧及摊销前利润；平均净资产为期初与期末归属于母公司股东的所有者权益的算术平均值。对标企业数据来源于公司年报及金融数据终端。

（2）在计算“净资产现金回报率”指标时，应剔除会计政策变更、公司持有资产因公允价值计量方法变更以及其他权益工具投资公允价值变动对净资产的影响。在股权激励计划有效期内，若公司发生发行股份融资、发行股份收购资产、可转债转股等行为，则新增加的净资产及该等净资产产生的利润不列入考核计算范围。

（3）在每一个考核年度，公司业绩同时达到以上条件时，激励对象可按规定行权；如未能同时达到以上条件，则不能行权。

（二）行权考核对标企业

长电科技所属半导体芯片成品制造和测试子行业，以公司的业务类型和规模等方面作为标准，筛选出 20 家上市公司作为对标企业，具体如下：

证券代码	证券简称	证券代码	证券简称
002156.SZ	通富微电	002049.SZ	紫光国微
002185.SZ	华天科技	300373.SZ	扬杰科技
688352.SH	颀中科技	603986.SH	兆易创新
603005.SH	晶方科技	002409.SZ	雅克科技
688403.SH	汇成股份	688099.SH	晶晨股份
688372.SH	伟测科技	688396.SH	华润微
688981.SH	中芯国际	603160.SH	汇顶科技
603501.SH	豪威集团	603893.SH	瑞芯微
688041.SH	海光信息	ASX.N	日月光投资
688008.SH	澜起科技	AMKR.O	艾马克技术

注：本激励计划有效期内，当同行业样本出现调整，各考核年度应采用届时最近一次更新的行业分类信息，当对标企业发生企业退市、主营业务发生重大变化、发生重大资产重组等特殊原因导致经营业绩发生重大变化，导致不再具备可比性，则由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本。

（三）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部现行的绩效考核制度实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际行权的股份数量。

1、考核得分计算：根据年度设定财务指标及关键管理主题指标进行考核，同时根据各考核指标加权得分的汇总值作为年度绩效得分。

2、绩效等级人数占比，以长电科技整体得分为基准，根据各工厂/BU/部门的绩效表现进行动态调整。

若公司达到业绩目标，激励对象当年实际行权股票期权数量=个人

当年计划行权的数量×个人行权比例（参见下表）

评价标准（分档）	个人行权比例
5－表现卓越	100%
4－超出期望	100%
3－符合要求	100%
2－部分符合要求	50%
1－不可接受	0

激励对象按照个人当年实际行权数量行权，考核当年不能行权的股票期权由公司注销，不可递延至下一年度。若激励对象上一年度个人绩效评价结果为 5/4/3/2，激励对象可按照本激励计划规定的比例获得相应行权额度。若激励对象上一年度个人绩效评价结果为 1，当期部分由公司注销。

六、考核期间与次数

激励对象行权时业绩考核年度分别为 2026 年度、2027 年度、2028 年度，实施期间每年度考核一次。

七、考核程序

（一）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，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告提交董事会薪酬与考核委员会。

（二）董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的可行权资格及数量。

八、考核结果的反馈及应用

（一）考核结果反馈与申诉

1、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后 5 个工作日内向被考核者通知考核结果。

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的5个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，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。

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存，保存期限不少于5年。

九、附则

本办法由公司董事会负责制订、解释及修改，公司股东会审议通过后生效。

江苏长电科技股份有限公司董事会

2026年7月20日