

# 江苏帝奥微电子股份有限公司

## 2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证江苏帝奥微电子股份有限公司（以下简称“公司”）2022 年限制性股票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，激励公司董事、高级管理人员、核心技术（业务）骨干人员、董事会认为需要激励的其他人员诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《上市公司股权激励管理办法》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》和其他有关法律、法规、规范性文件，以及《江苏帝奥微电子股份有限公司章程》、《江苏帝奥微电子股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本计划”）的规定，特制定《江苏帝奥微电子股份有限公司 2022 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 2022 年限制性股票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

本办法适用于限制性股票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、核心技术（业务）骨干人员、董事会认为需要激励的其他人员。

### 四、考核机构

- （一）公司董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作；
- （二）公司人力资源部、财务管理部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) 公司人力资源部、财务管理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准确性负责；

(四) 公司董事会负责考核结果的审批。

## 五、绩效考评评价指标及标准

(一) 满足各归属期任职期限要求

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须满足在公司 12 个月以上的任职期限。

(二) 满足公司层面业绩考核要求

本激励计划的激励对象（预留部分除外）考核年度为2022年-2024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。本激励计划授予的限制性股票的业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	营业收入		净利润	
		目标值	触发值	目标值	触发值
第一个归属期	2022	较 21 年上涨 25%	较 21 年上涨 20%	较 21 年上涨 15%	较 21 年上涨 10%
第二个归属期	2023	较 21 年上涨 56%	较 21 年上涨 50%	较 21 年上涨 33%	较 21 年上涨 28%
第三个归属期	2024	较 21 年上涨 100%	较 21 年上涨 90%	较 21 年上涨 60%	较 21 年上涨 52%

注：上述“营业收入”“净利润”以经审计的合并报表所载数据为计算依据，其中“净利润”指股份支付费用摊销前归属于上市公司股东的净利润，下同。

若预留部分限制性股票在 2022 年授出，则预留授予限制性股票业绩考核目标与首次授予的限制性股票保持一致；若预留部分限制性股票在 2023 年授出，则预留授予限制性股票业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	营业收入		净利润	
		目标值	触发值	目标值	触发值
第一个归属期	2023	较 21 年上涨 56%	较 21 年上涨 50%	较 21 年上涨 33%	较 21 年上涨 28%
第二个归属期	2024	较 21 年上涨 100%	较 21 年上涨 90%	较 21 年上涨 60%	较 21 年上涨 52%

归属期	对应考核年度	营业收入		净利润	
		目标值	触发值	目标值	触发值
第三个归属期	2025	较 21 年上涨 150%	较 21 年上涨 135%	较 21 年上涨 85%	较 21 年上涨 74%

如果营业收入指标或净利润指标中的任一达到目标值，公司层面归属比例为 100%；如果营业收入指标或净利润指标中的任一指标达成触发值，公司层面归属比例为 80%；其他情况下，公司层面归属比例为 0%。

### （三）满足激励对象个人层面绩效考核要求

所有激励对象的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。激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“S”、“A”、“B”、“C”、“D”五个等级，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核结果	卓越	杰出	符合期望	需改进	极需改进
	S	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%			80%	0

对公司整体激励对象的业绩考核：

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数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例

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。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标的，所有激励对象对应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。

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，不能归属部分作废失效，不可递延至以后年度。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

## 六、考核期间与次数

本次限制性股票激励计划的考核年度为 2022-2025 年四个会计年度，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，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。

## 八、考核结果的反馈及申诉

1、被考核者有权了解自己的考核结果，员工直接主管及人力资源部应当在考核结束后七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，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在五个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级；

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

## 九、考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部须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

本办法由董事会负责制订、解释及修改，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。自股东大会审议通过并自 2022 年限制性股票激励计划生效后开始实施。

江苏帝奥微电子股份有限公司董事会

2022 年 9 月 19 日