

苏州敏芯微电子科技股份有限公司

2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

苏州敏芯微电子科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步激发企业创新创造活力，建立、健全公司长效激励机制，充分调动核心骨干的积极性，吸引和留住优秀人才，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，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，公司拟实施 2020 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“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》、《科创板上市公司信息披露工作备忘录第四号——股权激励信息披露指引》等有关法律、法规和规范性文件、以及公司章程、公司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《苏州敏芯微电子科技股份有限公司 2020 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，保证公司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工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，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、核心技术人员以及董事会认为需要激励的其他人员（不包括独立董事、监事、单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女）。

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) 公司人事行政部负责具体实施考核工作。人事行政部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三) 公司人事行政部、财务中心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、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予限制性股票的考核年度为 2020-2021 年两个会计年度, 每个会计年度考核一次。以 2017-2019 年营业收入均值为基数, 对各考核年度的营业收入值定比 2017-2019 年营业收入均值基数的增长率 (A) 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表所示:

归属期	考核期	年度营业收入相对于2017-2019年营业收入均值的增长率(A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个归属期	2020年	35%	32%
第二个归属期	2021年	50%	40%

若预留部分在 2020 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 2021 年授予完成, 则预留部分业绩考核目标及归属比例安排如下表所示:

归属期	考核期	年度营业收入相对于2017-2019年营业收入均值的增长率(A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个归属期	2021年	50%	40%
第二个归属期	2022年	70%	55%

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例
年度营业收入相对于2017-2019年营业收入均值的增长率 (A)	$A \geq A_m$	X=100%
	$A_n \leq A < A_m$	X=80%
	$A < A_n$	X=0%

注: 1、上述“营业收入”指标均以经审计的合并报表所载数据作为计算依据;

2、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

公司未满足上述业绩考核目标的, 所有激励对象对应考核当年可归属的限制性股票均不得归属, 并作废失效。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面考核按照公司现行薪酬与绩效考核的相关规定组织实施，依照激励对象的考核结果确定其实际可归属的股份数量。激励对象的考核结果划分为 5 个等级，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可归属的股份数量：

考核等级	A	B	C	D	E
个人层面归属比例	100%			50%	0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际归属的限制性股票数量=个人层面归属比例×个人当年计划归属的额度。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本次激励计划首次授予部分考核期间为 2020-2021 年两个会计年度。若预留部分在 2020 年授予完成，则预留部分考核期间与首次授予部分一致；若预留部分在 2021 年授予完成，则预留部分考核期间为 2021-2022 年两个会计年度。

（二）考核次数

公司层面业绩考核、个人层面绩效考核每年度考核一次。

七、考核程序

公司人事行政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，薪酬与考核委员会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，可与人事行政部沟通解决。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 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

考核结果作为限制性股票归属的依据。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人事行政部作为保密资料归档保存，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，经薪酬与考核委员会批准后由人事行政部统一销毁。

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。

苏州敏芯微电子技术股份有限公司董事会

2020 年 10 月 23 日