

# 成都思科瑞微电子股份有限公司

## 2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

成都思科瑞微电子股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的长效激励约束机制，吸引留住优秀人才，充分调动公司管理团队和核心骨干的积极性，有效将股东利益、公司利益和员工利益三者紧密结合，共同促进公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2023 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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》等有关法律、法规和规范性文件、以及《公司章程》、本激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

### 一、考核目的

为进一步完善公司法人治理结构，完善公司管理团队和核心骨干绩效评价体系和激励机制，通过对公司管理团队和核心骨干进行工作绩效的全面客观评估，健全公司激励对象绩效评价体系，保证本激励计划的顺利实施，促进公司长期战略目标的实现。

### 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，以实现本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

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象。

### 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）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部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。

(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) 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期的相应考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，具体考核情况如下表所示：

业绩考核指标：以 2022 年业绩为基数			
考核年度	2023 年	2024 年	2025 年
净利润增长率目标值	40%	80%	135%
实际达到的净利润增长率占当年所设目标值的实际完成比例 (A)			
2023-2025 年度对应公司层面可归属比例 (M)			
当 $A < 80\%$ 时		M=0	
当 $80\% \leq A < 100\%$ 时		M=A	
当 $A \geq 100\%$ 时		M=100%	

注：上述“净利润”、“净利润增长率”指标均以归属于上市公司股东的净利润，并剔除有效期内正在实施的所有股权激励计划及/或员工持股计划所涉股份支付费用影响的数值作为计算依据。

本激励计划预留限制性股票若在 2023 年三季度报披露前授出，则相应各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若在 2023 年三季度报披露后授出，则相应公司层面考核年度为 2024-2025 年两个会计年度，各年度业绩考核目标如下表所示：

业绩考核指标：以 2022 年业绩为基数		
考核年度	2024 年	2025 年
净利润增长率目标值	80%	135%
实际达到的净利润增长率占当年所设目标值的实际完成比例 (A)		
2024-2025 年度对应公司层面可归属比例 (M)		
当 $A < 80\%$ 时		M=0
当 $80\% \leq A < 100\%$ 时		M=A
当 $A \geq 100\%$ 时		M=100%

注：上述“净利润”、“净利润增长率”指标均以归属于上市公司股东的净利润，并剔除有效期内正在实施的所有股权激励计划及/或员工持股计划所涉股份支付费用影响的数值作为计算依据。

若公司未满足当年业绩考核目标的，所有激励对象对应年度所获授的限制性股票不得归属，由公司作废失效。

(二) 个人层面绩效考核要求

激励对象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。激励对象的绩效考核结果划分为合

格、不合格两个档次，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：

评价结果	合格	不合格
个人层面归属比例（N）	100%	0%

当公司满足当年业绩考核目标时，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×公司层面可归属比例（M）×个人层面归属比例（N）。

激励对象考核当年不能归属的限制性股票，由公司作废失效。

## 六、考核期间与次数

本次激励计划首次授予部分考核期间为 2023-2025 三个会计年度，若预留部分在 2023 年三季度报披露前授出，则预留部分业绩考核与首次授予部分一致。若预留部分在 2023 年三季度报披露后授出，预留部分考核年度为 2024-2025 两个会计年度，具体设置相应的年度业绩考核。公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

## 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，人力资源部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 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

考核结束后，考核结果由人力资源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力资源部统一销毁。

## 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本激励计划生效后实施。

成都思科瑞微电子股份有限公司董事会

2023年2月23日