

成都雷电微力科技股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证公司 2023 年限制性股票激励计划的顺利实施，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》等法律、法规及规范性文件与成都雷电微力科技股份有限公司（以下简称“公司”）《2023 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”、“本激励计划”）的规定，制定公司《2023 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

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，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、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。

二、考核原则

- （一）本激励计划应坚持以下原则：
- （二）坚持依法规范，公开透明，遵循法律法规和《公司章程》规定；
- （三）坚持维护股东利益、公司利益，有利于公司持续发展；
- （四）坚持激励与约束相结合，风险与收益相对称，适度强化对公司管理层的激励力度；
- （五）坚持从实际出发，规范起步，循序渐进，不断完善。

三、考核范围

本办法适用于参与公司 2023 年限制性股票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和审核对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）公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

- （一）同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予限制性股票，反之，

若下列任一授予条件未达成的，则不能向激励对象授予限制性股票。

1.公司未发生以下任一情形：

(1) 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

(2) 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告；

(3) 上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

(4) 法律法规规定不得实行股权激励的；

(5) 中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）认定的其他情形。

2.激励对象未发生以下任一情形：

(1) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

(2) 最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

(3) 最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

(4) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

(5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

(6) 中国证监会认定的其他情形。

(二)激励对象获授的限制性股票需同时满足以下归属条件方可分批次办理归属事宜：

1.公司未发生以下任一情形：

(1) 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

(2) 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告；

(3) 上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

(4) 法律法规规定不得实行股权激励的；

(5) 中国证监会认定的其他情形。

2.激励对象未发生以下任一情形：

- (1) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- (2) 最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；
- (3) 最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；
- (4) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；
- (5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- (6) 中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第 1 条规定情形之一的，所有激励对象根据本计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效；若激励对象发生上述第 2 条规定情形之一的，该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

(三) 激励对象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 12 个月以上的任职期限。

(四) 公司层面业绩考核

本激励计划首次授予的限制性股票涉及 2023 年-2027 年五个会计年度，每个会计年度考核一次。首次授予部分各年度业绩考核目标如下表所示：

考核年度	2023 年	2024 年	2025 年	2026 年	2027 年
净利润目标值（万元）	34,500	40,200	46,000	51,500	57,500
实际达到的净利润占当年所设目标值的实际完成比例（A）					
2023-2027 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：1.上述“净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。“净利润”指经审计的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公司所有股权激励计划及员工持股计划所涉股份支付费用影响的数值为计算依据。

2.若公司在本激励计划有效期内遇重大变故、特殊及异常情况，或其他不可抗力因素，经公司董事会及股东大会审议通过后可对公司层面业绩考核指标进行调整。

若预留部分在 2023 年第三季度报告披露前授出，则相应各年度业绩考核目标与首次授予保持一致；若预留部分在 2023 年第三季度报告披露后授出，则相应公司层面考核年度为 2024 年-2027 年四个会计年度，各年度业绩考核目标如

下表所示：

考核年度	2024年	2025年	2026年	2027年
净利润目标值（万元）	40,200	46,000	51,500	57,500
实际达到的净利润占当年所设目标值的实际完成比例（A）				
2024-2027年度对应公司层面可归属比例（M）				
当 A<80%时		M=0		
当 80%≤A<100%时		M=A		
当 A≥100%时		M=100%		

注：1.上述“净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。“净利润”指经审计的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公司所有股权激励计划及员工持股计划所涉股份支付费用影响的数值为计算依据。

2.若公司在本激励计划有效期内遇重大变故、特殊及异常情况,或其他不可抗力因素,经公司董事会及股东大会审议通过后可对公司层面业绩考核指标进行调整。

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。若公司层面业绩考核未达标,则所有激励对象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。

（五）个人层面绩效考核要求

在本激励计划有效期内的各年度,将对所有激励对象进行个人层面绩效考核。根据公司制定的绩效管理办法,将激励对象上一年度个人绩效考核结果划分为 A、B、C、D 四档,具体如下:

考核内容	个人绩效考核结果	可归属比例
各年度 个人绩效考核	A	100%
	B	80%
	C	60%
	D	0

激励对象当年实际可归属的限制性股票数量=激励对象当年计划归属的限制性股票数量×公司层面可归属比例（M）×激励对象上年度绩效考核结果对应的可归属比例。

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部分,作废失效,不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划授予限制性股票的考核期间为 2023 年-2027 年五个会计年度。

（二）考核次数

本激励计划期间计划每年度考核一次。

七、考核程序

每年度各激励对象的绩效考核由公司人力资源部组织实施，并保存考核结果，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。

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，员工直接上级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，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会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或等级。

（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。

九、附则

（一）本办法自公司股东大会审议通过之日起生效。

（二）本办法由公司董事会负责解释及修订。

成都雷电微力科技股份有限公司董事会

2023 年 9 月 28 日