

兆易创新科技集团股份有限公司

2024 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证公司股票期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，激励公司董事、高级管理人员、管理人员、核心骨干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，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，保证股票期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，以实现股票期权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

本办法适用于参与公司本次股票期权激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、管理人员、核心骨干人员等。

四、考核机构

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对公司董事、高级管理人员、管理人员、核心骨干人员等股权激励对象进行考核。

2、公司人力资源部、财务部等部门负责考核的实施和执行，保存考核结果，并对数据的真实性和可靠性负责。

五、绩效考评评价指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

业绩考核指标：营业收入增长率

本激励计划授予的股票期权，在 2024-2027 年四个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。

授予的股票期权各年度绩效考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
授予股票期权 第一个行权期	以 2023 年营业收入（57.6082 亿元）为基数，2024 年营业收入增长率不低于 26.61%，即 2024 年营业收入值不低于 72.9378 亿元；
授予股票期权 第二个行权期	以 2023 年营业收入（57.6082 亿元）为基数，2025 年营业收入增长率不低于 49.63%，即 2025 年营业收入值不低于 86.1992 亿元；
授予股票期权 第三个行权期	以 2023 年营业收入（57.6082 亿元）为基数，2026 年营业收入增长率不低于 70.12%，即 2026 年营业收入值不低于 98.0031 亿元；
授予股票期权 第四个行权期	以 2023 年营业收入（57.6082 亿元）为基数，2027 年营业收入增长率不低于 104.84%，即 2027 年营业收入值不低于 118.0047 亿元。

期权的行权条件达成，则激励对象按照计划规定比例行权。反之，若行权条件未达成，则公司按照本计划，激励对象所获期权当期可行权份额注销。

2、各业务单元/部门层面绩效考核要求

激励对象当年实际可行权的股票期权数量与其所属业务单元/部门层面绩效考核相挂钩，各业务单元/部门层面的绩效考核内容、方法、目标由公司决定。本激励计划授予的股票期权，在考核期内分年度对各业务单元/部门层面进行绩效考核，所属业务单元/部门层面绩效考核必须达标作为该业务单元/部门内激励对象的行权条件。

期权的行权条件达成，则该业务单元/部门内激励对象按照计划规定比例行权。反之，若行权条件未达成，则该业务单元/部门内激励对象对应当期拟行权的股票期权份额全部不得行权，由公司注销。

3、个人层面业绩考核要求

激励对象当年实际可行权的权益数量同时与其个人绩效考核挂钩，具体比例依据激励对象个人绩效考核结果确定，具体如下：

个人层面考核结果	个人层面系数
优秀	100%
良好	

符合业绩基本标准	
合格	70%
不合格	0%

4、考核结果应用

若各年度公司层面业绩考核达标且各业务单元/部门层面绩效考核结果达标，激励对象个人当年实际行权额度=个人层面系数×个人当年计划行权额度

激励对象考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象期权行权期的上一年度。

2、考核次数

激励计划期权行权期间每年度一次。

七、行权

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定激励对象的行权资格及行权数量。

2、绩效考核结果作为股票期权行权的依据。

八、考核程序

公司人力资源部、财务部等相关部门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。董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象是否行权以及行权比例。

九、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会授权的相关实施部门应当在考核结束五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五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会授权的相关实施部门提出申诉，薪酬与考核委员会授权的相关实施部门可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正；

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

十、考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部等相关实施部门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，须当事人签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束五年后由相关实施部门负责统一销毁。

十一、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、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。

兆易创新科技集团股份有限公司董事会

二〇二四年四月十八日