

四川天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

为保证四川天微电子股份有限公司（以下简称“公司”）2023 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司任职的董事、高级管理人员、核心技术人员、技术人员、中层管理人员及核心骨干诚信勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据《公司法》《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、规范性文件和《公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

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，通过对公司任职的董事、高级管理人员、核心技术人员、技术人员、中层管理人员及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，从而提高管理绩效水平，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）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。

（二）公司行政人事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。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划第一类限制性股票及首次授予的第二类限制性股票的公司层面考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，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	2023年	2024年	2025年
净利润增长率目标值	30%	69%	119%
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解除限售/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：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，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

若预留部分第二类限制性股票在公司 2023 年第三季度报告披露之前授予，则预留部分第二类限制性股票的各年度业绩考核目标同首次授予一致。若预留部分第二类限制性股票在公司 2023 年第三季度报告披露之后授予，则公司层面考核年度为 2024-2025 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，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	69%	119%
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%≤A<100%时		M=A
当A≥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，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

若公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应年度所获授的第一类限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销；所获授的第二类限制性

股票不得归属，由公司作废失效。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面考核依据公司现行薪酬与绩效管理相关制度实施。

个人层面上一年度考核结果	个人层面可解除限售/归属比例（N）
优秀	100%
良好	80%
合格	60%
不合格	0

注：本激励计划个人层面绩效考核结果优秀、良好、合格与不合格的对应标准遵循公司与激励对象签署《限制性股票授予协议书》的相关条款约定执行。

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际解除限售/归属额度=个人当年计划解除限售/归属额度×公司层面可解除限售/归属比例（M）×个人层面可解除限售/归属比例（N）。

未满足上述个人绩效考核要求的，激励对象对应年度所获授的第一类限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销；所获授的第二类限制性股票不得归属，由公司作废失效。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象限制性股票解除限售/归属的前一个会计年度。

（二）考核次数

本激励计划限制性股票解除限售/归属期间每年度一次。

七、考核程序

公司行政人事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、考核结果反馈

（一）考核对象有权了解自己的考核结果，行政人事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。

（二）如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与行政人事部沟通解决。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或等级。

九、考核结果的管理

（一）考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会可对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

（二）考核结果的归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

（三）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。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（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。

四川天微电子股份有限公司

董事会

2023 年 4 月 27 日