

圣邦微电子（北京）股份有限公司
2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法
（2021 年 4 月）

圣邦微电子（北京）股份有限公司（以下简称“公司”）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，充分调动公司高级管理人员、核心管理人员、核心技术（业务）骨干人员的积极性，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，在充分保障股东利益的前提下，公司按照收益与贡献对等原则，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）、《中华人民共和国证券法》（以下简称《证券法》）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称《管理办法》）、《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2021 年修订）》、《创业板上市公司业务办理指南第 5 号—股权激励》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定了 2021 年限制性股票激励计划。

为保证 2021 年限制性股票激励计划的顺利实施，现根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》、《圣邦微电子（北京）股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）》的规定，并结合公司的实际情况，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，保证公司 2021 年限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥 2021 年限制性股票激励计划的作用，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 2021 年限制性股票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

本办法适用于参与公司 2021 年限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司高级管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）骨干人员。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责领导和组织考核工作，并负责对高级管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）骨干人员等股权激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

(一)公司层面业绩考核要求

本激励计划首次及预留授予部分的归属考核年度为 2021-2024 年四个会计年度，每个会计年度考核一次。

对各考核年度的营业收入值（A）或营业收入累计值（B）进行考核，根据上述任一指标完成情况确定公司层面归属比例 X，各年度业绩考核目标安排如下表所示：

归属期	对应考核年度	该考核年度使用的营业收入值或营业收入累计值	年度营业收入值(A)		年度营业收入累计值(B)	
			目标值(A _m)	触发值(A _n)	目标值(B _m)	触发值(B _n)
第一个归属期	2021	2021 年营业收入值	15.50	14.70	15.50	14.70
第二个归属期	2022	2022 年营业收入值或 2021-2022 年两年营业收入累计值	19.30	17.70	34.80	32.40
第三个归属期	2023	2023 年营业收入值或 2021-2023 年三年营业收入累计值	23.10	20.70	57.90	53.10
第四个归属期	2024	2024 年营业收入值或 2021-2024 年四年营业收入累计值	26.50	23.40	84.40	76.50

考核指标	考核指标完成比例	公司层面归属比例 X
年度营业收入值（A）	$A \geq A_m$	100%
	$A_n \leq A < A_m$	80%
	$A < A_n$	0
年度营业收入累计值（B）	$B \geq B_m$	100%
	$B_n \leq B < B_m$	80%
	$B < B_n$	0
确定公司层面归属比例 X 值的规则	当考核指标出现 $A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$ 时，X=100%；当考核指标出现 $A < A_n$ 且 $B < B_n$ 时，X=0；当考核指标 A、B 出现其他组合分布时，X=80%。	

注：上述“营业收入”以经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的合并

报表所载数据为计算依据，单位“亿元”。

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计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

(二)个人层面绩效考核要求

公司薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的业绩完成率确定其归属比例，若公司层面各年度业绩考核达标，则激励对象个人当年实际归属额度=个人层面标准系数×个人当年计划归属额度。

激励对象的绩效评价结果划分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）和不合格（D）四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象归属比例：

评价标准	优秀(A)	良好(B)	合格(C)	不合格(D)
标准系数	1.0		0.6	0.0

若激励对象上一年度个人绩效考核评级为优秀、良好、合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”，激励对象可按照本激励计划规定的比例归属，当期未归属部分作废失效；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为不合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期归属额度。激励对象考核当年不能归属的限制性股票，作废失效，不得递延至下一年度。

六、考核期间与次数

(一)考核期间

激励对象申请限制性股票归属的前一会计年度。

(二)考核次数

2021 年限制性股票激励计划的考核年度为 2021-2024 年四个会计年度，每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部在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薪酬与考核委员会。

八、归属

(一)薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的归属资格及数

量。

(二)绩效考核结果作为限制性股票归属的依据。

九、考核结果的反馈及应用

(一)考核结果反馈与申诉

1、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当在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的 5 个工作日内向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会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、考核结果作为限制性股票归属的依据。

(二)考核结果归档

1、考核结束后，证券部需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，须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由证券部负责统一销毁。

十、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 2021 年限制性股票激励计划生效后实施。

圣邦微电子（北京）股份有限公司董事会

2021 年 4 月 1 日