

## 裕太微电子股份有限公司

### 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为了进一步建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，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，按照收益与贡献对等的原则，裕太微电子股份有限公司（以下简称“公司”）制定了《裕太微电子股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划》（以下简称“本激励计划”）。

为保证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》《裕太微电子股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《裕太微电子股份有限公司 2024 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

为进一步完善公司的法人治理结构，促进公司建立、健全长效激励约束机制，充分调动公司核心团队的积极性，保证公司本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，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，严格按照本办法和激励对象的业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，实现公司与全体股东利益最大化。

#### 三、考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，包括公司（含子公司、分公司）任职的高级管理人员、核心骨干人员及董事会认为需要激励的其他人员

（不包括独立董事、监事、单独或合计持有公司 5% 以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女）。

所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司（含子公司、分公司）存在聘用关系、劳务关系或劳动关系，且符合公司设置的授予入选条件（包括但不限于入职时间、组织/个人绩效等）。

#### 四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导与组织考核工作，并对激励对象进行考评。

（二）公司人力资源部门负责具体实施考核工作，并负责向董事会薪酬与考核委员会报告工作。

（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、考核指标与标准

（一）公司层面业绩考核要求

首次授予和预留授予各年度的业绩考核目标如下表所示：

归属安排		营业收入增长率 (以 2023 年为基数)		车载芯片出货量 颗数增长率 (以 2023 年为基数)	
归属期	考核期	触发值 (An)	目标值 (Am)	触发值 (Bn)	目标值 (Bm)
第一个归属期	2024 年	30.00%	40.00%	35.00%	50.00%
第二个归属期	2025 年	69.00%	96.00%	82.25%	125.00%
第三个归属期	2026 年	119.70%	174.40%	146.04%	237.50%

考核期业绩完成结果 (A,B)	该考核期公司层面归属比例 (X)
两个指标均达到目标值及以上，即： $A \geq A_m$ 且 $B \geq B_m$	X=100%
两个指标均达到触发值及以上， 但未全部达到目标值	X=80%
两个指标有任意一个未达到触发值，即： $A < A_n$ 或 $B < B_n$	X=0%

注：

1、上述营业收入以经会计师事务所审计的合并报表为准；车载芯片出货量颗数以公司年

报披露的数据为准。

2、考核期内，若公司存在重大资产重组、重大股权收购、重大子公司出售、会计政策变更等特殊事项导致合并报表范围发生变更而减少营业收入的情形，由股东大会授权董事会对营业收入考核目标值及基数值进行同口径还原和调整。

3、上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标，不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标，所有激励对象对应考核当期计划归属的全部或部分限制性股票不得归属，并作废失效。

在激励计划有效期内，若公司发生并购、资产重组等重大事项，授权董事会酌情对公司层面业绩指标进行还原和调整。

## （二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。若激励对象归属考核期内个人绩效考核结果“达标”，则对应该批次限制性股票的个人层面归属比例为 100%，若归属考核期内个人绩效考核结果“不达标”，则对应该批次限制性股票的个人层面归属比例为 0%。

注：根据公司内部现行绩效考核相关制度，个人绩效等级为 B 级及以上为“达标”，个人绩效等级 B 级以下为“不达标”，若公司绩效等级标准调整，则本激励计划权益归属对应的个人绩效考核结果以调整后的绩效等级为准。

## 六、考核结果的运用

激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的限制性股票数量×该考核期公司层面归属比例×该考核期个人层面归属比例。

激励对象当期因考核原因不能归属或不能完全归属的限制性股票，不得递延至以后年度继续归属。

## 七、考核期间与次数

本激励计划授予限制性股票的业绩考核年度为 2024 年-2026 年三个会计年度，分三个考核期，每个会计年度考核一次。

## 八、归属

1、 董事会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。

2、 绩效考核结果作为限制性股票归属的依据。

### 九、 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。

### 十、 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，一般可在考核结束后 10 个工作日内接到考核结果通知；

2、 如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核结果通知的 5 个工作日内向人力资源部提出申诉，人力资源部可根据相关制度规定对其考核结果进行复核、修正，并将修正后的考核结果上交董事会薪酬与考核委员会。

### 十一、 考核结果归档

1、 考核结束后，人力资源部须保留绩效考核所有考核记录。

2、 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董事会办公室负责统一销毁。

### 十二、 附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，自股东大会审议通过之日起开始实施。

裕太微电子股份有限公司董事会

2024 年 9 月 11 日