

湖北台基半导体股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证湖北台基半导体股份有限公司（以下简称“公司”）2021 年限制性股票激励计划（以下简称“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（包括合并报表子公司）董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员以及董事会认为需要激励的其他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情况，特制订本办法。

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此次股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象工作绩效及公司个人绩效考核结果进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、岗位贡献紧密结合，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

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、核心技术（业务）骨干人员以及董事会认为需要激励的其他人员。

四、考核机构

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、核心技术人员等激励对象进行考核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本计划授予的限制性股票分三期进行解除限售/归属，对应的公司业绩考核期为 2022-2024 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：

解除限售期/归属期	业绩考核目标
第一个解除限售期/归属期	以2020年半导体业务营业收入为基数，公司2022年半导体业务营业收入复合增长率不低于12%；或以2020年公司半导体业务净利润为基数，公司2022年半导体业务净利润复合增长率不低于12%
第二个解除限售期/归属期	以2020年半导体业务营业收入为基数，公司2023年半导体业务营业收入复合增长率不低于12%；或以2020年公司半导体业务净利润为基数，公司2023年半导体业务净利润复合增长率不低于12%
第三个解除限售期/归属期	以2020年半导体业务营业收入为基数，公司2024年半导体业务营业收入复合增长率不低于12%；或以2020年公司半导体业务净利润为基数，公司2024年半导体业务净利润复合增长率不低于12%

注：（1）上述“半导体业务营业收入”指上市公司经审计的财务报告中的半导体业务营业收入，“半导体业务净利润”指经审计的财务报告中的归属于上市公司股东的半导体业务净利润。根据 2020 年台基股份《审计报告》（大华审字[2021]008698 号），台基股份 2020 年半导体业务分部营业收入为 265,539,437.14 元，2020 年半导体业务分部净利润为 33,862,239.31 元；（2）在本激励计划的业绩考核条件中，2020 年度的净利润考核指标以半导体业务为比较基准，后续各年净利润应同口径剔除因并购北京彼岸春天影视有限公司可能存在的经营损益、资产（信用）减值损失等影响，以及剔除本次及其他股权激励计划或员工持股计划的股份支付费用影响。

预留部分的限制性股票各年度绩效考核目标按照上表标准执行。

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解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格进行回购；所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票不得归属，作废失效。

（二）个人层面绩效考核要求

根据个人的绩效考评评价指标确定考核评级，原则上绩效考核评级划分为 A（称职及以上）、B（基本称职）、C（不称职）三个档次，考核评级表适用于考核对象：

考核评价结果	A（称职及以上）	B（基本称职）	C（不称职）
解除限售比例	100%	50%	0%

如果公司满足当年公司层面业绩考核要求，激励对象当年实际解除限售的限

限制性股票数量=个人当年计划解除限售的数量×个人层面解除限售比例；激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×个人层面归属比例。

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购；激励对象考核当年不能归属的限制性股票，作废失效。

六、考核期间与次数

本激励计划的考核年度为2022-2024三个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、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。

八、考核结果反馈

1、考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。如果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。如无法妥善解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，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。

2、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

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、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。

3、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。

湖北台基半导体股份有限公司董事会

2021年12月6日