

(上接 101 页)

1. 标的公司将在 2022 年 12 月 31 日前完成合格上市,或以并购重组方式(含股权回购)实现资产注入,否则,投资方有权要求标的公司及/或控股股东向投资方支付投资款的 50%,标的公司控股股东以回购价款向投资方支付投资款的 50%;

(3) 自交割日起 36 个月内,标的公司以不低于前估值 19 亿元,完成不低于 5 亿元人民币的股权融资,若未完成则由控股股东在该期限内补充剩余融资款,否则,投资方有权要求标的公司及/或控股股东以回购价款向投资方支付投资款的 50%;

(4) 自交割日起 36 个月内,标的公司以不低于前估值 19 亿元,完成不低于 5 亿元人民币的股权融资,若未完成则由控股股东在该期限内补充剩余融资款,否则,投资方有权要求标的公司及/或控股股东以回购价款向投资方支付投资款的 50%;

(5) 自交割日起 36 个月内,标的公司以不低于前估值 19 亿元,完成不低于 5 亿元人民币的股权融资,若未完成则由控股股东在该期限内补充剩余融资款,否则,投资方有权要求标的公司及/或控股股东以回购价款向投资方支付投资款的 50%;

(6) 自交割日起 36 个月内,标的公司以不低于前估值 19 亿元,完成不低于 5 亿元人民币的股权融资,若未完成则由控股股东在该期限内补充剩余融资款,否则,投资方有权要求标的公司及/或控股股东以回购价款向投资方支付投资款的 50%;

(7) 自交割日起 36 个月内,标的公司以不低于前估值 19 亿元,完成不低于 5 亿元人民币的股权融资,若未完成则由控股股东在该期限内补充剩余融资款,否则,投资方有权要求标的公司及/或控股股东以回购价款向投资方支付投资款的 50%;

(8) 自交割日起 36 个月内,标的公司以不低于前估值 19 亿元,完成不低于 5 亿元人民币的股权融资,若未完成则由控股股东在该期限内补充剩余融资款,否则,投资方有权要求标的公司及/或控股股东以回购价款向投资方支付投资款的 50%;

(9) 自交割日起 36 个月内,标的公司以不低于前估值 19 亿元,完成不低于 5 亿元人民币的股权融资,若未完成则由控股股东在该期限内补充剩余融资款,否则,投资方有权要求标的公司及/或控股股东以回购价款向投资方支付投资款的 50%;

(10) 自交割日起 36 个月内,标的公司以不低于前估值 19 亿元,完成不低于 5 亿元人民币的股权融资,若未完成则由控股股东在该期限内补充剩余融资款,否则,投资方有权要求标的公司及/或控股股东以回购价款向投资方支付投资款的 50%;

二、本次作价处理限制性股票的原因和数量

根据《公司 2024 年限制性股票激励计划(草案)》及《2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》,由于预留授予的 13 名激励对象因个人原因已离职,该 13 名激励对象已不具备激励对象资格,鉴于其已获但尚未归属的限制性股票 0.6650 万股。

三、本次作价处理限制性股票的原因和数量

根据《公司 2024 年限制性股票激励计划(草案)》及《2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》,由于预留授予的 13 名激励对象因个人原因已离职,该 13 名激励对象已不具备激励对象资格,鉴于其已获但尚未归属的限制性股票 0.6650 万股。

四、董事会薪酬与考核委员会意见

公司此次作价处理限制性股票符合有关法律、法规及《公司 2024 年限制性股票激励计划(草案)》的相关规定,不存在损害股东利益的情况,董事会薪酬与考核委员会同意公司此次作价处理限制性股票予以作价。

五、法律意见书结论性意见

上海兰迪律师事务所认为,截至法律意见书出具日,本激励计划作价处理限制性股票已取得必要的批准和授权,作价处理限制性股票符合有关法律、法规和规范性文件的规定,信息披露事项符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》及《2024 年限制性股票激励计划》的相关规定。特此公告。

深圳佰维存储科技股份有限公司 2026 年 5 月 13 日

## 深圳佰维存储科技股份有限公司关于公司 2024 年限制性股票激励计划预留授予第二个归属期符合归属条件的公告

本公司董事会及全体董事保证本公告不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,并对其内容的真实性、准确性和完整性承担法律责任。

重要内容提示:

- 本次预留授予限制性股票数量为 72,994.6 万股。
- 根据《管理办法》,深圳佰维存储科技股份有限公司(以下简称“公司”)向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

一、2024 年限制性股票激励计划批准及实施情况

(一) 2024 年限制性股票激励计划批准及实施情况

1. 2024 年限制性股票激励计划主要内容

(1) 股权激励方式:第二类限制性股票。

(2) 授予对象:本激励计划拟向激励对象授予第二类限制性股票合计 3000 万股,占本激励计划草案公布时公司股本总额 43,032,913.36 万股的 6.97%。其中,首次授予 2400 万股,约占本激励计划草案公布时公司股本总额 43,032,913.36 万股的 5.58%,占本激励计划授权权益总数的 90%。预留授予权益 600 万股,约占本激励计划草案公布时公司股本总额 43,032,913.36 万股的 1.39%,预留部分占拟授予权益总数的 20%。

(3) 首次及预留授予价格:36 元/股。

(4) 激励对象:激励对象包括公司(含分公司及控股子公司)董事、高级管理人员及核心技术/业务人员,其中首次授予 10 人,预留授予 383 人。

(5) 本激励计划首次授予的第二类限制性股票的各批次归属比例按如下表所示:

归属期	归属数量	归属比例
第一个归属期	自第二类限制性股票首次授予之日起 12 个月内的首个交易日至第二类限制性股票首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	30%
第二个归属期	自第二类限制性股票首次授予之日起 24 个月后的首个交易日至第二类限制性股票首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自第二类限制性股票首次授予之日起 36 个月后的首个交易日至第二类限制性股票首次授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	40%

预留部分在 2024 年三季度报告披露之前授予,则预留部分各批次归属比例按与首次授予部分一致;

(6) 任职期限:公司层面业绩考核要求及个人层面绩效考核要求

① 激励对象归属获权的各批次限制性股票,须满足 12 个月以上任职期限。

② 公司层面业绩考核

激励计划首次授予的第二类限制性股票考核年度为 2024-2026 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:

归属期	各年度营业收入及总市值考核目标(A)		目标值(B)
	营业收入(亿元)	总市值(亿元)	
第一个归属期	公司 2024 年营业收入不低于 46 亿元,且公司总市值在 2024 年度末不低于 260 亿元,且达到 189 亿元	公司 2024 年营业收入不低于 46 亿元,且公司总市值在 2024 年度末不低于 260 亿元,且达到 189 亿元	30%
第二个归属期	公司 2026 年营业收入不低于 60 亿元,且公司总市值在 2026 年度末不低于 320 亿元,且达到 200 亿元	公司 2026 年营业收入不低于 60 亿元,且公司总市值在 2026 年度末不低于 320 亿元,且达到 200 亿元	30%
第三个归属期	公司 2028 年营业收入不低于 75 亿元,且公司总市值在 2028 年度末不低于 380 亿元,且达到 260 亿元	公司 2028 年营业收入不低于 75 亿元,且公司总市值在 2028 年度末不低于 380 亿元,且达到 260 亿元	40%

注:1、上述“营业收入”以经会计师事务所审计的合并报表数据为计算依据。

2、上述“市值”为公司连续 20 个交易日收盘均价对应的总市值,下同。

预留部分在 2024 年三季度报告披露之前授予,则预留部分各年度业绩考核目标与首次授予部分一致。

各年度营业收入及总市值考核目标(A)	业绩完成度		公司层面归属比例(X)
	A>=Am	A<Am	
	100%	0%	

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第二类限制性股票不得归属,并作废处理,不得递延至下期归属。

③ 激励对象个人层面绩效考核考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照《公司专项绩效考核管理办法》相关规定组织实施,组织绩效考核激励对象考核评价结果分为三个等级,对应的归属情况如下:

考核评价结果(M)	M>=80	80>M>=60	60>M
归属比例(N)	1.0	0.8	0

④ 个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照《公司专项绩效考核管理办法》相关规定组织实施,激励对象个人考核评价结果分为三个等级,对应的归属情况如下:

个人绩效考核等级(N)	S>=85	85>S>=70	70>S>=60	60>S
归属比例(O)	1.0	0.8	0.6	0

在公司业绩考核目标未达成的前提下,激励对象个人当年实际归属额度=公司层面可归属比例(X)×部门归属比例(Y)×个人层面归属比例(N)×个人当年计划归属额度。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属的,作废失效,不可递延至下一年度。

2. 本次限制性股票激励计划的决策程序和信息披露情况

(1) 2024 年 2 月 21 日,公司召开第三届董事会第十六次会议,会议审议通过了《关于公司 2024 年限制性股票激励计划(草案)》及其摘要的议案、《关于公司 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》的议案、《关于提请股东大会授权董事会办理 2024 年限制性股票激励计划相关事宜的议案》、《关于激励对象孙成思先生参与股权激励计划累计获授公司股份数量超过公司总股本的 1%的议案》等议案,公司监事会对本激励计划的相关事宜进行了核查并出具了相关核查意见。

(2) 2024 年 2 月 23 日及 2024 年 3 月 3 日,公司对本次激励计划首次授予激励对象名单在公司内部进行了公示,在公示期间,公司监事会未收到任何异议。2024 年 3 月 6 日,公司披露了《监事会关于公司 2024 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单公示情况核查情况的说明》。

(3) 2024 年 3 月 11 日,公司召开 2024 年第一次临时股东大会,审议通过了《关于公司 2024 年限制性股票激励计划(草案)》及其摘要的议案、《关于公司 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》的议案、《关于提请股东大会授权董事会办理 2024 年限制性股票激励计划相关事宜的议案》、《关于激励对象孙成思先生参与股权激励计划累计获授公司股份数量超过公司总股本的 1%的议案》等议案,公司实际实施本激励计划获得股东大会批准,董事会被授权确定限制性股票授予日,在激励对象符合条件时向激励对象授予限制性股票并办理授予限制性股票所需的全部手续。2024 年 3 月 12 日,公司披露了《关于 2024 年限制性股票激励计划内幕信息知情人买卖公司股票情况的自查报告》。

(4) 2024 年 3 月 14 日,公司召开第三届董事会第十七次会议及第三届监事会第十五次会议,均审议通过了《关于调整 2024 年限制性股票激励计划相关事宜的议案》、《关于向激励对象首次授予限制性股票的议案》。公司监事会对激励对象名单进行了核实并发表了同意的意见。

(5) 2024 年 4 月 7 日,公司召开第三届董事会第十八次会议与第三届监事会第十七次会议,均审议通过了《关于向激励对象授予预留限制性股票的议案》。公司监事会对预留部分激励对象名单进行了核实并发表了同意的意见。

(6) 2025 年 8 月 8 日,公司召开第四届董事会第三次会议,审议通过了《关于作价处理 2023 年与 2024 年限制性股票激励计划部分限制性股票的议案》(关于公司 2024 年限制性股票激励计划首次及预留授予第一个归属期符合归属条件的议案)。董事会薪酬与考核委员会对前述事项进行核实并发表了核查意见。

(7) 2026 年 3 月 19 日,公司召开第四届董事会第十一次会议,审议通过了《关于公司 2024 年限制性股票激励计划首次及预留授予第二个归属期符合归属条件的议案》。董事会薪酬与考核委员会对前述事项进行核实并发表了核查意见。

(8) 2026 年 5 月 11 日,公司召开第四届董事会第十四次会议,审议通过了《关于作价处理 2024 年限制性股票激励计划部分限制性股票的议案》(关于公司 2024 年限制性股票激励计划预留授予第二个归属期符合归属条件的议案)。董事会薪酬与考核委员会对前述事项进行核实并发表了核查意见。

授予批次	授予日期	授予价格	授予数量	授予人数
首次授予	2024/3/14	36元/股	1,236 万股	10 人
预留授予	2024/3/17	36元/股	265.7 万股	383 人

(二) 限制性股票归属情况

1. 限制性股票归属条件说明

(1) 公司董事会薪酬与考核委员会认为,公司 2024 年限制性股票激励计划首次授予限制性股票激励对象归属条件是否成就的审议情况

2024 年 5 月 11 日,公司召开第四届董事会第十次会议审议通过了《关于公司 2024 年限制性股票激励计划首次及预留授予第二个归属期符合归属条件的议案》。根据《公司 2024 年第一次临时股东大会对董事会的授权》,董事会认为公司 2024 年限制性股票激励计划预留授予的限制性股票第二个归属期规定的归属条件已经成就,本次归属数量为 72,994.6 万股,同意公司按照激励计划相关规定为符合条件的 272 名激励对象办理本次归属事宜。

(2) 2024 年限制性股票激励计划预留授予第二个归属期符合归属条件说明

① 董事会薪酬与考核委员会认为,公司 2024 年限制性股票激励计划首次及预留授予第二个归属期符合归属条件的 272 名激励对象,符合《公司法》《证券法》等法律、法规和规范性文件规定的任职条件,符合《上市公司股权激励管理办法》《股权激励计划》等相关法律法规的规定,符合《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》及《2024 年限制性股票激励计划》的相关规定。

② 激励对象个人层面绩效考核考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照《公司专项绩效考核管理办法》相关规定组织实施,组织绩效考核激励对象考核评价结果分为三个等级,对应的归属情况如下:

个人绩效考核等级(N)	S>=85	85>S>=70	70>S>=60	60>S
归属比例(O)	1.0	0.8	0.6	0

③ 激励对象个人层面绩效考核考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照《公司专项绩效考核管理办法》相关规定组织实施,组织绩效考核激励对象考核评价结果分为三个等级,对应的归属情况如下:

考核评价结果(M)	M>=80	80>M>=60	60>M
归属比例(N)	1.0	0.8	0

④ 个人层面绩效考核要求

(三) 激励对象归属获权的各批次限制性股票前,须满足 12 个月以上的任职期限。

(四) 公司新近聘请考核人员

第二个归属期考核人员为 2026 年年度考核对应归属批次的业绩考核目标如下:

归属期	对应考核年度	各年度营业收入及总市值考核目标(A)	目标值(B)
第二个归属期	2026 年	公司 2026 年营业收入不低于 60 亿元,且公司总市值在 2026 年度末不低于 320 亿元,且达到 200 亿元	30%

注:上述“市值”为公司连续 20 个交易日的收盘均价对应的总市值。

考核评价结果(M)	M>=80	80>M>=60	60>M
归属比例(N)	1.0	0.8	0

(五) 激励对象个人层面绩效考核考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照《公司专项绩效考核管理办法》相关规定组织实施,组织绩效考核激励对象考核评价结果分为三个等级,对应的归属情况如下:

个人绩效考核等级(N)	S>=85	85>S>=70	70>S>=60	60>S
归属比例(O)	1.0	0.8	0.6	0

激励对象个人层面绩效考核考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照《公司专项绩效考核管理办法》相关规定组织实施,组织绩效考核激励对象考核评价结果分为三个等级,对应的归属情况如下:

考核评价结果(M)	M>=80	80>M>=60	60>M
归属比例(N)	1.0	0.8	0

激励对象个人层面绩效考核考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照《公司专项绩效考核管理办法》相关规定组织实施,组织绩效考核激励对象考核评价结果分为三个等级,对应的归属情况如下:

考核评价结果(M)	M>=80	80>M>=60	60>M
归属比例(N)	1.0	0.8	0

(六) 激励对象个人层面绩效考核考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照《公司专项绩效考核管理办法》相关规定组织实施,组织绩效考核激励对象考核评价结果分为三个等级,对应的归属情况如下:

个人绩效考核等级(N)	S>=85	85>S>=70	70>S>=60	60>S
归属比例(O)	1.0	0.8	0.6	0

激励对象个人层面绩效考核考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照《公司专项绩效考核管理办法》相关规定组织实施,组织绩效考核激励对象考核评价结果分为三个等级,对应的归属情况如下:

考核评价结果(M)	M>=80	80>M>=60	60>M
归属比例(N)	1.0	0.8	0

(七) 激励对象个人层面绩效考核考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照《公司专项绩效考核管理办法》相关规定组织实施,组织绩效考核激励对象考核评价结果分为三个等级,对应的归属情况如下:

个人绩效考核等级(N)	S>=85	85>S>=70	70>S>=60	60>S
归属比例(O)	1.0	0.8	0.6	0

激励对象个人层面绩效考核考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照《公司专项绩效考核管理办法》相关规定组织实施,组织绩效考核激励对象考核评价结果分为三个等级,对应的归属情况如下:

考核评价结果(M)	M>=80	80>M>=60	60>M
归属比例(N)	1.0	0.8	0

(八) 激励对象个人层面绩效考核考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照《公司专项绩效考核管理办法》相关规定组织实施,组织绩效考核激励对象考核评价结果分为三个等级,对应的归属情况如下:

个人绩效考核等级(N)	S>=85	85>S>=70	70>S>=60	60>S
归属比例(O)	1.0	0.8	0.6	0

激励对象个人层面绩效考核考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照《公司专项绩效考核管理办法》相关规定组织实施,组织绩效考核激励对象考核评价结果分为三个等级,对应的归属情况如下:

考核评价结果(M)	M>=80	80>M>=60	60>M
归属比例(N)	1.0	0.8	0

(九) 激励对象个人层面绩效考核考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照《公司专项绩效考核管理办法》相关规定组织实施,组织绩效考核激励对象考核评价结果分为三个等级,对应的归属情况如下:

个人绩效考核等级(N)	S>=85	85>S>=70	70>S>=60	60>S
归属比例(O)	1.0	0.8	0.6	0

激励对象个人层面绩效考核考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照《公司专项绩效考核管理办法》相关规定组织实施,组织绩效考核激励对象考核评价结果分为三个等级,对应的归属情况如下:

考核评价结果(M)	M>=80	80>M>=60	60>M
归属比例(N)	1.0	0.8	0

(十) 激励对象个人层面绩效考核考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照《公司专项绩效考核管理办法》相关规定组织实施,组织绩效考核激励对象考核评价结果分为三个等级,对应的归属情况如下:

个人绩效考核等级(N)	S>=85	85>S>=70	70>S>=60	60>S
归属比例(O)	1.0	0.8	0.6	0

激励对象个人层面绩效考核考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照《公司专项绩效考核管理办法》相关规定组织实施,组织绩效考核激励对象考核评价结果分为三个等级,对应的归属情况如下:

考核评价结果(M)	M>=80	80>M>=60	60>M
归属比例(N)	1.0	0.8	0

(十一) 激励对象个人层面绩效考核考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照《公司专项绩效考核管理办法》相关规定组织实施,组织绩效考核激励对象考核评价结果分为三个等级,对应的归属情况如下:

个人绩效考核等级(N)	S>=85	85>S>=70	70>S>=60	60>S
归属比例(O)	1.0	0.8	0.6	0

激励对象个人层面绩效考核考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照《公司专项绩效考核管理办法》相关规定组织实施,组织绩效考核激励对象考核评价结果分为三个等级,对应的归属情况如下:

考核评价结果(M)	M>=80	80>M>=60	60>M
归属比例(N)	1.0	0.8	0

(十二) 激励对象个人层面绩效考核考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照《公司专项绩效考核管理办法》相关规定组织实施,组织绩效考核激励对象考核评价结果分为三个等级,对应的归属情况如下:

个人绩效考核等级(N)	S>=85	85>S>=70	70>S>=60	60>S
归属比例(O)	1.0	0.8	0.6	0

激励对象个人层面绩效考核考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照《公司专项绩效考核管理办法》相关规定组织实施,组织绩效考核激励对象考核评价结果分为三个等级,对应的归属情况如下:

考核评价结果(M)	M>=80	80>M>=60	60>M
归属比例(N)	1.0	0.8	0

(十三) 激励对象个人层面绩效考核考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照《公司专项绩效考核管理办法》相关规定组织实施,组织绩效考核激励对象考核评价结果分为三个等级,对应的归属情况如下:

个人绩效考核等级(N)	S>=85	85>S>=70	70>S>=60	60>S
归属比例(O)	1.0	0.8	0.6	0

激励对象个人层面绩效考核考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照《公司专项绩效考核管理办法》相关规定组织实施,组织绩效考核激励对象考核评价结果分为三个等级,对应的归属情况如下:

考核评价结果(M)	M>=80	80>M>=60	60>M
归属比例(N)	1.0	0.8	0

(十四) 激励对象个人层面绩效考核考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照《公司专项绩效考核管理办法》相关规定组织实施,组织绩效考核激励对象考核评价结果分为三个等级,对应的归属情况如下:

个人绩效考核等级(N)	S>=85	85>S>=70	70>S>=60	60>S
归属比例(O)	1.0	0.8	0.6	0

激励对象个人层面绩效考核考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照《公司专项绩效考核管理办法》相关规定组织实施,组织绩效考核激励对象考核评价结果分为三个等级,对应的归属情况如下:

考核评价结果(M)	M>=80	80>M>=60	60>M
归属比例(N)	1.0	0.8	0

(十五) 激励对象个人层面绩效考核考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照《公司专项绩效考核管理办法》相关规定组织实施,组织绩效考核激励对象考核评价结果分为三个等级,对应的归属情况如下:

个人绩效考核等级(N)	S>=85	85>S>=70	70>S>=60	60>S
归属比例(O)	1.0	0.8	0.6	0

激励对象个人层面绩效考核考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照《公司专项绩效考核管理办法》相关规定组织实施,组织绩效考核激励对象考核评价结果分为三个等级,对应的归属情况如下:

考核评价结果(M)	M>=80	80>M>=60	60>M
归属比例(N)	1.0	0.8	0

(十六) 激励对象个人层面绩效考核考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照《公司专项绩效考核管理办法》相关规定组织实施,组织绩效考核激励对象考核评价结果分为三个等级,对应的归属情况如下:

个人绩效考核等级(N)	S>=85	85>S>=70	70>S>=60	60>S
归属比例(O)	1.0	0.8	0.6	0

激励对象个人层面绩效考核考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照《公司专项绩效考核管理办法》相关规定组织实施,组织绩效考核激励对象考核评价结果分为三个等级,对应的归属情况如下:

考核评价结果(M)	M>=80	80>M>=60	60>M
归属比例(N)	1.0	0.8	0

(十七) 激励对象个人层面绩效考核考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照《公司专项绩效考核管理办法》相关规定组织实施,组织绩效考核激励对象考核评价结果分为三个等级,对应的归属情况如下:

个人绩效考核等级(N)	S>=85	85>S>=70	70>S>=60	60>S
归属比例(O)	1.0	0.8	0.6	0

激励对象个人层面绩效考核考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照《公司专项绩效考核管理办法》相关规定组织实施,组织绩效考核激励对象考核评价结果分为三个等级,对应的归属情况如下:

考核评价结果(M)	M>=80	80>M>=60	60>M
归属比例(N)	1.0	0.8	0

(十八) 激励对象个人层面绩效考核考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照《公司专项绩效考核管理办法》相关规定组织实施,组织绩效考核激励对象考核评价结果分为三个等级,对应的归属情况如下:

个人绩效考核等级(N)	S>=85	85>S>=70	70>S>=60	60>S
归属比例(O)	1.0	0.8	0.6	0

激励对象个人层面绩效考核考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照《公司专项绩效考核管理办法》相关规定组织实施,组织绩效考核激励对象考核评价结果分为三个等级,对应的归属情况如下:

考核评价结果(M)	M>=80	80>M>=60	60>M
归属比例(N)	1.0	0.8	0

(十九) 激励对象个人层面绩效考核考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照《公司专项绩效考核管理办法》相关规定组织实施,组织绩效考核激励对象考核评价结果分为三个等级,对应的归属情况如下:

个人绩效考核等级(N)	S>=85	85>S>=70	70>S>=60	60>S
归属比例(O)	1.0	0.8	0.6	0

激励对象个人层面绩效考核考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照《公司专项绩效考核管理办法》相关规定组织实施,组织绩效考核激励对象考核评价结果分为三个等级,对应的归属情况如下:

考核评价结果(M)	M>=80	80>M>=60	60>M
归属比例(N)	1.0	0.8	0

(二十) 激励对象个人层面绩效考核考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照《公司专项绩效考核管理办法》相关规定组织实施,组织绩效考核激励对象考核评价结果分为三个等级,对应的归属情况如下:

个人绩效考核等级(N)	S>=85	85>S>=70	70>S>=60	60>S
归属比例(O)	1.0	0.8	0.6	0

激励对象个人层面绩效考核考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照《公司专项绩效考核管理办法》相关规定组织实施,组织绩效考核激励对象考核评价结果分为三个等级,对应的归属情况如下:

考核评价结果(M)	M>=80	80>M>=60	60>M
归属比例(N			