

深圳市麦捷微电子科技股份有限公司

2019 年股票期权激励计划实施考核管理办法

深圳市麦捷微电子科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，激发管理团队和核心员工的积极性和创造性，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，公司拟实施 2019 年股票期权激励计划（以下简称“股权激励计划”或“股票期权激励计划”）。

为保证公司本股权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》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

第一条 考核目的

进一步完善公司法人治理结构，健全公司激励约束机制，保证公司股权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，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

第二条 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、能力、态度等进行评价，考核评价做到定量与定性考核相结合，以实现股权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。

第三条 考核范围

本办法适用于本次股权激励计划所确定的所有激励对象，包括在公司（含子公司）任职的高级管理人员及核心技术（业务）人员。不含独立董事、监事、单独或合计持股 5% 以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

第四条 考核机构及执行机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源部负责具体考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(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) 公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 绩效考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核指标

本激励计划在 2019 年-2022 年会计年度中,分年度对公司的业绩指标进行考核,以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。本激励计划业绩考核目标如下表所示:

首次授予部分各年度业绩考核目标如下表所示:

单位:亿元

考核会计年度	2019 年	2020 年	2021 年
预设净利润目标值 (A)	1.90	2.30	2.80
预设净利润门槛值 (B)	1.52	1.84	2.24

预留部分各年度业绩考核目标如下表所示:

单位:亿元

考核会计年度	2020 年	2021 年	2022 年
预设净利润目标值 (A)	2.30	2.80	3.00
预设净利润门槛值 (B)	1.84	2.24	2.40

授予的股票期权的考核完成指标如下表所示:

各考核年度实现的净利润为 X	考核指标完成率
当 $X \geq A$	100%
当 $A > X \geq B$	$80\% + 20\% * (X - B) / (A - B)$
当 $X < B$	0%

注: 1、上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润,并剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

2、若上述考核指标完成率计算结果包含小数点,则以四舍五入的原则取整数。

各期可行权数量 = 各期可行权额度 × 考核指标完成率

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，公司注销激励对象股票期权当期可行权份额。

（二）个人层面绩效考核

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。

考评结果	优秀/良好	合格	不合格
评分	80 分-100 分	60 分-80 分	60 分以下
标准系数	100%	80%	0%

激励对象个人各期实际可行权数量=激励对象个人各期可行权数量×标准系数

在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度个人绩效考核结果达到合格及以上，则激励对象按照本计划规定比例行权；若个人绩效考核结果为不合格，激励对象对应考核当年可行权的股票期权不行权，激励对象不得行权的股票期权由公司注销。

第六条 考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期股票期权行权的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2019-2022 年四个会计年度，每年考核一次。

第七条 考核程序

公司人力资源部等相关部门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，公司董事会负责考核结果的审核。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管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。

2、如果被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。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

（二）考核记录归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

第九条 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股权激励计划生效后实施。

深圳市麦捷微电子科技股份有限公司董事会
二〇一九年四月二十六日