

# 上海富瀚微电子股份有限公司

## 2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证上海富瀚微电子股份有限公司（以下简称“公司”）2022 年股票期权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，激励公司核心管理人员、核心技术（业务）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，特制定本考核办法。

### 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。

### 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，从而提高管理绩效，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 2022 年股票期权激励计划所确定的所有激励对象，包括公司公告本激励计划时符合公司任职资格的公司核心管理人员、核心技术（业务）人员（包含未来预留授予的激励对象）。

### 四、考核机构

- （一）公司董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作；
- （二）公司证券部、人力资源部、财务部组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组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准确性负责；
- （四）公司董事会负责考核结果的审批。

### 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的股票期权考核年度为 2022-2025 年四个会计年度，分年度进行公司绩效考核并行权，以达到公司绩效考核目标作为激励对象的行权条件。各年度的业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以2021年营业收入为基数，2022年营业收入增长率不低于20%；
第二个行权期	以2021年、2022年营业收入为基数，2022年、2023年营业收入增长率的平均值不低于20%；
第三个行权期	以2021年、2022年及2023年营业收入为基数，2022年、2023年及2024年营业收入增长率的平均值不低于20%；
第四个行权期	以2021年、2022年、2023年及2024年营业收入为基数，2022年、2023年、2024年及2025年营业收入增长率的平均值不低于20%；

注：上述营业收入以经公司该会计年度经审计的合并报表营业收入作为计算依据，下同。

2022年、2023年营业收入增长率的平均值=[(2022年度营业收入较2021年度营业收入的增长率+2023年度营业收入较2022年度营业收入的增长率)/2]

2022年、2023年、2024年营业收入增长率的平均值=[(2022年度营业收入较2021年度营业收入的增长率+2023年度营业收入较2022年度营业收入的增长率+2024年度营业收入较2023年度营业收入的增长率)/3]

2022年、2023年、2024年、2025年营业收入增长率的平均值=[(2022年度营业收入较2021年度营业收入的增长率+2023年度营业收入较2022年度营业收入的增长率+2024年度营业收入较2023年度营业收入的增长率+2025年度营业收入较2024年度营业收入的增长率)/4]

根据各行权期业绩考核目标的完成情况（以2021年营业收入为基数，2022年营业收入增长率为R1；以2021年、2022年营业收入为基数，2022年、2023年营业收入增长率的平均值为R2；以2021年、2022年及2023年营业收入为基数，2022年、2023年及2024年营业收入增长率的平均值为R3；以2021年、2022年、2023年及2024年营业收入为基数，2022年、2023年、2024年及2025年营业收入增长率的平均值为R4），依据下表确定全体激励对象的标准系数来确定本期可行权的股票期权数量：

第一个行权期 业绩完成情况	R1≥20%	20%>R1≥15%	15%>R1≥10%	10%>R1≥5%	5%>R1≥0%	R1<0%
第二个行权期 业绩完成情况	R2≥20%	20%>R2≥15%	15%>R2≥10%	10%>R2≥5%	5%>R2≥0%	R2<0%
第三个行权期 业绩完成情况	R3≥20%	20%>R3≥15%	15%>R3≥10%	10%>R3≥5%	5%>R3≥0%	R3<0%
第四个行权期 业绩完成情况	R4≥20%	20%>R4≥15%	15%>R4≥10%	10%>R4≥5%	5%>R4≥0%	R4<0%

标准系数	1	0.9	0.7	0.5	0.3	0
------	---	-----	-----	-----	-----	---

各期实际可行权=各期计划可行权额度×标准系数。

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。各行权期内，激励对象未能行权的当期股票期权份额由公司收回注销。

## （二）个人层面绩效考核要求

个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其行权比例，激励对象个人当年实际行权额度=标准系数×个人当年计划行权额度。

激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C、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的行权比例：

考核评级	A	B	C	D
考核结果 (S)	S≥90	90>S≥80	80>S≥60	S<60
标准系数	1.0		0.5	0

激励对象因个人绩效考核原因导致不能行权的股票期权，由公司注销。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象申请股票期权行权的前一会计年度。

### 2、考核次数

本次股票期权激励计划股票期权的考核年度为2022-2025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、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，激励对象的直接主管及人力资源部应当在考核结束后七个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，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及考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在五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。

## 九、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、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人力资源中心负责统一销毁。

## 十、附则

- 1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。
- 2、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。

上海富瀚微电子股份有限公司董事会

2022年3月7日