

通富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

通富微电子股份有限公司（以下简称“公司”）为了规范 2022 年股票期权激励计划的实施，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》《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》和其他有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定，特制定《通富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》。

一、考核目的

1. 倡导价值创造为导向的绩效文化，建立股东与管理团队之间的利益共享与约束机制。
2. 激励持续价值的创造，保证企业的长期稳健发展。
3. 吸引与保留优秀管理人才和业务骨干。充分调动员工的积极性和创造性，增强公司的竞争力。

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，以实现股票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。

三、考核对象

本办法适用于参与公司本次股票期权激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

1. 董事会下设薪酬与考核委员会，负责领导和组织激励对象的考核工作。
2. 薪酬与考核委员会指派公司人力资源部、财务部等相关职能部门组成考核工作小组（以下简称“考核工作小组”），负责相关考核数据的收集和提供，负责具体实施考核工作。考核工作小组对薪酬与考核委员会负责并报告工作。
3. 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

1. 公司层面业绩考核要求

以 2020 年营业收入为业绩基数，对各考核年度的营业收入定比 2020 年营业收入基数的增长率（A）进行考核，根据上述指标的每年对应的完成情况确定整

体行权比例（X），业绩考核目标及行权比例安排如下：

解锁期	对应考核年度	定比 2020 年营业收入的增长率(A)	
		触发值(A _n)	目标值(A _m)
第一个行权期	2022 年	76.04%	83.38%
第二个行权期	2023 年	112.72%	120.06%

注：“营业收入”口径以经会计师事务所审计的合并报表为准。

考核指标	业绩完成度	整体行权比例	备注
定比 2020 年营业收入的增长率(A)	$A \geq A_m$	$X=100\%$	100%行权
	$A_n \leq A < A_m$	$X=80\%$	80%行权，20%注销
	$A < A_n$	$X=0$	100%注销

2. 个人层面业绩考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司制定的个人绩效考核相关规定组织实施，并依照个人考核结果确定其实际个人行权比例。激励对象的绩效考核分数划分为三个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面考核结果确定实际个人行权比例（Y）：

考核结果（S）	良好（A）	合格（B）	不合格（C）
个人行权比例（Y）	100%		0%

各行权期内，激励对象当期实际可行权的股票期权数量=个人当期计划行权的股票期权数量×整体行权比例（X）×个人行权比例（Y），激励对象考核当年不得行权的股票期权，由公司注销。

六、考核期间与次数

1. 考核期间：激励对象行权的前一会计年度。
2. 考核次数：股票期权激励计划期间每年度一次。

七、考核程序及结果管理

1. 考核程序

考核工作小组在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薪酬与考核委员会。公司董事会负责考核结果的审核。

2. 考核结果反馈

激励对象有权了解自己的考核结果，公司内部考核工作小组应在考核结束后五个工作日内向激励对象通知考核结果。

3. 考核结果申诉

被考核者对考核结果有异议，可在正式获知考核结果反馈之日起，一周内向人力资源部提出申诉。人力资源部自接到被考核人申诉之日起，十个工作日内，应对申诉者的申诉请求予以调查确认，提出处理建议，并向薪酬与考核委员会汇报。薪酬与考核委员会对申诉情况进行综合评估，裁定的结果是被考核者最终考核成绩。

4. 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，保存期为本激励计划结束后三年。

八、附则

1. 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。

2. 本办法经公司董事会审议通过，并提交公司股东大会审议通过之日起施行。

通富微电子股份有限公司董事会

2022 年 3 月 11 日