

# 长沙景嘉微电子股份有限公司

## 2021 年股票期权激励计划实施考核管理办法

长沙景嘉微电子股份有限公司（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，充分调动公司核心管理骨干、核心技术（业务）骨干的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以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 2021 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、法规和规范性文件、以及公司章程、公司股票期权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

### 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，保证公司股票期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，从而提高公司整体业绩，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股票期权激励计划的所有激励对象，包括在公司（含下属子公司）任职的核心管理骨干及核心技术（业务）骨干以及董事会认定需要激励的其他员工。

### 四、考核机构

（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实施考核工作。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。

## 五、考核指标及标准

(一)公司层面业绩考核要求

本计划首次授予股票期权的行权考核年度为2021-2023年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

1、首次授予部分股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
首次授予部分 第一个行权期	以 2020 年净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 30%
首次授予部分 第二个行权期	以 2020 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 50%
首次授予部分 第三个行权期	以 2020 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 100%

2、预留授予部分股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

(1)若预留部分的股票期权在2021年授予，则预留部分股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
预留授予部分 第一个行权期	以 2020 年净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 30%
预留授予部分 第二个行权期	以 2020 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 50%
预留授予部分 第三个行权期	以 2020 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 100%

(2) 若预留部分的股票期权在2022年授予，则预留部分股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
预留授予部分 第一个行权期	以 2020 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 50%
预留授予部分 第二个行权期	以 2020 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 100%

注：以上“净利润增长率”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，且不考虑股权激励计划产生的股份支付费用对净利润的影响。

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行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

## (二) 个人层面绩效考核要求

公司将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，若对应公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际可行权额度=个人层面年度考核系数×个人当年计划可行权额度。

激励对象的绩效评价结果划分为A、B、C和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份额：

评价标准	A	B	C	D
考核系数	1.0	0.9	0.5	0

激励对象可按照考核结果对应的实际可行权额度行权，当期未行权部分由公司注销。

## 六、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

本次股权激励计划的考核年度为2021-2023年三个会计年度，每年考核一次。

## 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

(一) 被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果；

(二) 如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

## 九、行权

(一) 董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的行权资格及数量。

(二) 绩效考核结果作为股票期权行权的依据。

## 十、考核结果归档

(一) 考核结束后，证券部须保留绩效考核所有考核记录。

(二) 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。

(三) 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证券部负责统一销毁。

## 十一、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。

长沙景嘉微电子股份有限公司董事会

2021年1月25日