

# 天津中环半导体股份有限公司

## 2021年股票期权激励计划实施考核管理办法

为了保证天津中环半导体股份有限公司（以下简称“公司”）2021 年股票期权激励计划的顺利实施，进一步完善公司法人治理结构及激励约束机制，依据《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》等相关法律、法规以及《天津中环半导体股份有限公司公司章程》的规定，结合公司实际情况制定本考核管理办法。

### 一、考核目的

完善公司法人治理结构及激励约束机制，通过绩效考核与行权安排相挂钩的方式将激励对象利益与公司利益相结合，实现股东、公司与激励对象利益的一致性，增强激励对象的责任感、使命感与工作积极性，以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，严格按照本办法和激励对象的业绩进行评价，以实现股票期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、适用范围

本考核办法适用于《天津中环半导体股份有限公司 2021 年股票期权激励计划（草案）》中的激励对象。

### 四、考核组织与执行机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作，公司组织发展部负责具体实施考核工作，公司组织发展部、公司财务部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责，公司董事会负责本办法的审批。

## 五、考核指标

激励对象当期可行权的股票期权额度根据公司业绩、个人业绩两个层面的考核结果共同确定。

### （一）公司业绩考核指标

本计划授予的股票期权分两期行权，在可行权期的两个会计年度中，公司将对公司业绩分年度进行绩效考核，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。各年度绩效考核目标如下表所示：

可行权期	业绩考核目标
授予股票期权的第一个可行权期	2021年归母净利润较2020年增长率及2020年归母净利润较2019年增长率平均不低于30%
授予股票期权的第二个可行权期	2022年归母净利润较2021年增长率及2021年归母净利润较2020年增长率平均不低于30%

注：上述“净利润”指经审计后扣除非经常性损益的归属于母公司所有者的净利润。

### （二）个人业绩考核

激励对象在考核年度的考核结果划分为S、A、B、C、D五个档次，S、A、B表示激励对象上一年度个人绩效考核“优良”，C、D表示“待改进或不合格”。绩效考核结果对应系数表如下：

个人层面绩效考核结果	个人层面系数
S、A、B	100%
C、D	0%

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际行权额度=个人层面系数\*个人当年计划可行权额度。

### （三）未达到行权条件的股票期权的处理方法

如行权期内的任一年度公司业绩条件未达到行权条件的，对应行权期所获授的但尚未行权的股票期权由公司注销。

如行权期内的任一年度激励对象个人绩效考核未达标的，按照激励计划激励对象对应行权期所获授的但不满足行权条件且尚未行权的股票期权由公司注销。

## 六、考核程序

公司组织发展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，相关考核程序如下：

1、公司个人绩效流程适用于公司所有职员（含高级管理人员），包括绩效计划制定、绩效辅导与回顾、绩效评价与反馈、绩效结果应用四个方面。

2、每年年初，根据公司战略目标及公司经营目标（KPI），设定个人绩效目标并与上级主管沟通确认达成一致，每年末将进行个人绩效评估工作，绩效结果按 S、A、B、C 及 D 进行强制分布，并报相关领导确认及审批。

3、在绩效考核期间激励对象出现违法违规、内部重大违纪、重大工作失职、渎职、因工作失误造成重大客户投诉、工作能力不足以胜任现职务以及其他损害公司声誉、经济利益、企业公众形象等事项，相关激励对象的当年考核结果将被定为“C”或“D”。

4、考核年度：激励对象在每一行权期所对应的前一会计年度。

5、考核次数：本次激励计划的有效期内，每年考核一次。

## 七、考核结果管理

1、公司组织发展部将本次股票期权激励计划激励对象的绩效考核报告提交公司董事会薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。公司组织发展部原则上在考核结束后 5 个工作日内将考核结果反馈至激励对象本人。如激励对象对考核结果持有异议，可在上述考核结果反馈之日起 5 日内向组织发展部提出申诉，组织发展部可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，可向董事会薪酬与考核委员会提出建议，由董事会薪酬与考核委员会裁决最终考核结果。

2、考核结束后，考核结果作为保密资料由董事会薪酬与考核委员会归档保存，并作为股票期权激励计划行权实施的依据。董事会薪酬与考核委员会须保留所有考核记录，保存期限至少为五年，对于超过保存期限的文件与记录，由董事会薪酬与考核委员会统一销毁。

3、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，须相关当事人签字确认。

## 八、附则

1、本办法由公司董事会负责制定、解释及修改，自本次股权激励计划生效后实施。

2、本办法未尽事宜，按国家有关法律、行政法规和规范性文件的规定执行，本办法如与国家日后颁布的法律、行政法规和规范性文件的规定相抵触的，应及时对本办法进行修订。

天津中环半导体股份有限公司

董事会

二〇二一年六月二十日