

福建火炬电子科技股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

福建火炬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，充分调动公司员工的积极性，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年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

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》、公司限制性股票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限制性股票激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

1、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权薪酬与考核委员会负责审核、考核工作。薪酬与考核委员会负责领导和组织实施对激励对象的考核工作。

2、公司人力资源部门负责具体实施考核工作。人力资源部门对董事会薪酬与考核委员会负责报告工作。

3、公司人力资源部门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。

4、公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

本激励计划授予的限制性股票的解除限售考核年度为 2021-2022 年，每个会计年度考核一次。

授予的限制性股票公司层面各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2020 年营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 30%或以 2020 年净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 30%；
第二个解除限售期	以 2020 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 69%或以 2020 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 69%；

注：1.上述“营业收入”以公司经审计的合并报表数值为计算依据；

2.上述“净利润”指标指以不计算股份支付费用的归属于母公司股东的净利润作为计算依据。

若公司层面未满足上述业绩考核目标的，激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和进行回购注销。

2、子公司层面业绩考核要求

任职于子公司的激励对象需完成公司对子公司设定的业绩考核指标。根据激励对象所在子公司业绩考核指标的完成情况对应不同的子公司层面解除限售比例(M)，各子公司具体业绩考核要求在《股权激励协议书》中进行约定。

3、个人层面业绩考核要求

各解除限售考核年度内，激励对象的个人层面业绩考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的业绩考核结果确定其当期解除限售的比例。激励对象的业绩考核结果划分为 A、B、C 共 3 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解除限售的比例：

考核结果	A、B	C
解除限售比例 (N)	100%	0

激励对象只有在上一年度公司达到上述公司层面业绩考核目标，以及子公司层面业绩考核（适用于任职于子公司层面的激励对象）和个人层面业绩考核达标

的前提下，才可解除限售。具体解除限售比例依据激励对象所在子公司层面业绩考核结果和个人层面业绩考核结果确定。

任职于子公司的激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×子公司层面解除限售比例(M)×个人层面解除限售比例(N)。

其他激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人层面解除限售比例(N)。

激励对象当年因子公司层面或个人层面业绩考核而未能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和进行回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象申请解除限制性股票限售的前一会计年度。

2、考核次数

本激励计划的考核年度为2021-2022年两个会计年度，每年考核一次。

七、考核程序

公司人力资源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。

八、考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部门沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

九、考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部门需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，该计划结束十年后由证券部负责统一销毁。

十、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。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、本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

福建火炬电子科技股份有限公司董事会

二〇二一年三月三十日