

闻泰科技股份有限公司

2020 年股票期权与限制性股票激励计划

实施考核管理办法

为保证闻泰科技股份有限公司（以下简称“公司”）2020 年股票期权与限制性股票激励计划（以下称“股权激励计划”）的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，健全公司激励机制，鼓励公司董事、高级管理人员、核心管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干人员以客户为中心，以价值贡献为导向，将股东、公司利益和经营者个人利益紧密结合，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际情况，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

本办法适用于股票期权与限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括公司任职的董事、高级管理人员、核心管理人员、中层管理人员和核心技术（业务）骨干人员。

四、职责权限

4.1 董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。

4.2 公司人力资源部负责具体实施考核工作。

4.3 公司人力资源部、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。

4.4 公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核体系

5.1 考核对象

股权激励计划的激励对象，包括公司任职的董事、高级管理人员、核心管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干。

5.2 考核内容

（1）公司业绩考核要求

股权激励计划股票期权及限制性股票的行权考核年度为 2020 年-2024 年五个会计年度，每个会计年度考核一次。

① 首次授予股票期权及限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期/解除限售期	业绩考核目标
首次授予第一个行权期/第一个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 以 2019 年营业收入为基数，2020 年营业收入增长率不低于 20%； 以 2019 年净利润为基数，2020 年净利润增长率不低于 50%
首次授予第二个行权期/第二个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 以 2019 年营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 70%； 以 2019 年净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 100%
首次授予第三个行权期/第三个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 以 2019 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 95%； 以 2019 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 125%
首次授予第四个行权期/第四个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 以 2019 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 120%； 以 2019 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 150%
首次授予第四个行权期/第四个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 以 2019 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 145%； 以 2019 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 180%

② 预留部分股票期权及限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

若预留部分于 2020 年授出，则预留部分的股票期权及限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期/解除限售期	业绩考核目标
预留部分第一个行权期/第一个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 以 2019 年营业收入为基数，2020 年营业收入增长率不低于 20%； 以 2019 年净利润为基数，2020 年净利润增长率不低于 50%
预留部分第二个行权期/第二个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 以 2019 年营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 70%； 以 2019 年净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 100%
预留部分第三个行权期/第三个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 以 2019 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 95%； 以 2019 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 125%
预留部分第四个行权期/第四个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 以 2019 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 120%； 以 2019 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 150%
预留部分第四个行权期/第四个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 以 2019 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 145%； 以 2019 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 180%

若预留部分于 2021 年授出，则预留部分的股票期权及限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期/解除限售期	业绩考核目标
预留部分第一个行权期/第一个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 以 2019 年营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 70%； 以 2019 年净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 100%
预留部分第二个行权期/第二个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 以 2019 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 95%； 以 2019 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 125%
预留部分第三个行权期/第三个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 以 2019 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 120%； 以 2019 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 150%
预留部分第四个行权期/第四个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： 以 2019 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 145%； 以 2019 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 180%

注：上述净利润增长率指标以扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据，各年净利润均指归属于上市公司股东的净利润。

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，所有激励对象对应当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销。

（2）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。

个人层面上一年度考核结果	个人层面系数
A	100%
B	80%
C	50%
D	0%

若激励对象连续两年个人层面考核结果为等级 D，则其所有已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销，其所有已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销。

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×个人当年计划行权额度。

激励对象考核当年不得行权的股票期权由公司注销，当年不得解除限售的限制性股票由公司回购注销。

5.3 考核期间和次数

股权激励计划的考核年度为 2020 年-2024 年五个会计年度，每个会计年度考核一次。

5.4 考核办法和程序

（1）本会计年度结束时，由公司人力资源部组织对激励对象进行年度考核，考核结果报公司人力资源部。

（2）公司人力资源部负责对年度考核结果进行核查、分析、形成考核结果上报董事会薪酬与考核委员会，由董事会薪酬与考核委员会审核。

六、考核结果的应用

若激励对象连续两年个人层面考核结果为等级 D，则其所有已获授但尚未行权的股票期权不得行权/已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司注销。

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际解除限售额度=个人层面系数×个人当年计划解除限售额度。

激励对象考核当年不得行权的股票期权由公司注销，当年不得解除限售的限制性股票由公司回购注销。

七、考核结果的归档及管理

7.1 考核结果反馈

人力资源部及直属主管在考核结束后将及时对被考核者进行年度考核结果进行反馈，即通知被考核者的考核结果。

7.2 考核结果申诉

被考核者如对考核结果有异议，可以在接到考核通知后的十日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，委员会在接到书面申诉请求之日起十日内，对申诉者的申诉请求进行复核并予以答复。

最终考核结果将作为股票期权行权/限制性股票解除限售的依据。

7.3 考核结果归档

考核结束后，公司人力资源部应保留考核结果记录，同时报董事会办公室留档，作为保密资料归档保存。

八、附则

8.1 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

8.2 本办法自公司股东大会审议通过之日起实施。

闻泰科技股份有限公司

董事会

2020 年 5 月 6 日