

飞天诚信科技股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核办法

飞天诚信科技股份有限公司（以下简称“公司”）为保证公司 2021 年限制性股票激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司（含全资子公司与控股子公司）任职的高级管理人员、中层管理人员、核心业务（技术）人员及董事会认为需要激励的其他人员诚信勤勉地开展工作，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，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

一、考核目的

为了进一步完善公司治理结构，建立与健全公司长效激励约束机制，吸引与留住核心骨干，充分调动公司核心团队的积极性与创造性，有效地提升团队凝聚力和核心竞争力，确保公司发展目标的实现。在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等原则，根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》和其他相关法律、法规、规章和规范性文件以及《公司章程》制定本激励计划。

二、考核原则

- 1、公平、公正、公开；
- 2、激励和约束相结合，风险与收益相对称；
- 3、股东利益、公司利益和员工利益一致，有利于公司的可持续发展；
- 4、维护股东权益，为股东带来更高效、持续的回报。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次股权激励计划的所有激励对象，包括公司（含全资子公司与控股子公司）任职的高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员。

所有激励对象应在公司授予限制性股票时及本激励计划规定的考核期内与公司（含子公司）存在聘用或劳动关系，且任职期限不少于 12 个月。

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

本激励计划的考核年度为 2021-2023 年三个会计年度, 每个会计年度考核一次, 以达到业绩考核目标作为归属条件。

授予的限制性股票归属期的各年度业绩考核目标如下表所示:

归属安排	考核要求
第一个归属期	以 2020 年的净利润为基数, 2021 年净利润增长率不低于 20%。
第二个归属期	以 2020 年的净利润为基数, 2022 年净利润增长率不低于 50%。
第三个归属期	以 2020 年的净利润为基数, 2023 年净利润增长率不低于 80%。

注:

1、本激励计划考核目标中所指净利润, 是公司在各业绩考核期对应的考核年度合并报表口径下归属于母公司股东的净利润;

2、由本次股权激励计划产生的激励成本将在费用中列支。

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可归属的限制性股票均不得归属、不得递延, 并作废失效。

(二) 个人层面绩效考核要求

在股权激励计划有效期内的各年度, 对所有激励对象进行考核。根据公司现行的绩效考核制度, 目前对个人层面绩效考核结果共有优秀/良好、合格、不合格共四档, 具体如下:

对应档级	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例	100%	100%	50%	0

注: 激励对象个人当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的股票数量×个人层面归属比例。

激励对象当年计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对股权激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止股权激励计划。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象限制性股票归属的前一会计年度。

（二）考核次数

激励计划限制性股票归属期间每年度一次。

七、考核程序

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定激励对象的归属资格及归属数量。

2、绩效考核结果作为限制性股票归属的依据。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

1、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五个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、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；

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部须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，该计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

九、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。

飞天诚信科技股份有限公司

2021年4月14日