

英飞特电子（杭州）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

英飞特电子（杭州）股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司制定了《英飞特电子（杭州）股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划》（以下简称“本股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证公司本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》、《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2020 年修订）》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》、本股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。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

- （一）考坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；
- （二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象关键工作业绩、工作能力和工作态度结合。

第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，具体包括公司董事、高级

管理人员、核心管理人员、核心技术（业务）人员及公司董事会认为需要进行激励的其他员工，不包括公司独立董事、监事及单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时以及在本计划的考核期内于公司或其子公司任职并签署劳动合同、聘用合同或劳务合同。

第四条 考核机构及执行机构

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责本次股权激励的组织、实施工作；

（二）公司人力资源中心组成考核小组负责具体考核工作。考核工作小组对薪酬委员会负责及报告工作；

（三）公司人力资源中心、财务中心等相关部门负责相关数据的收集和提供，对数据的真实性和可靠性负责；并负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总、保存；

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否解除限售/归属将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面业绩考核要求

本次股权激励计划限制性股票首次授予部分的考核年度为 2021-2023 年三个会计年度；若预留部分在 2021 年授予，则预留部分各年度业绩考核目标与首次授予一致；若预留部分在 2022 年授予，则预留部分的考核年度为 2022-2023 年两个会计年度；每个会计年度考核一次。

1、第一类限制性股票及首次授予的第二类限制性股票各年度业绩考核目标如下：

解除限售期/归属期	对应考核条件	年度营业收入相对于 2018-2020年平均值增长率 (A)		年度净利润相对于2018-2020 年平均值增长率 (B)	
		目标值 (Am)	触发值(An)	目标值 (Bm)	触发值(Bn)
第一个解除限售期/	公司需满足下列两个条件之	10%	5%	10%	5%

归属期	一：（1）以2018-2020年平均值为基础，2021年营业收入增长率达到（A）且净利润较2018-2020年平均值增长率不低于5%；（2）以2018-2020年平均值为基础，2021年净利润增长率不低于（B）；				
第二个解除限售期/归属期	公司需满足下列两个条件之一：（1）以2018-2020年平均值为基础，2022年营业收入增长率达到（A）且净利润较2018-2020年平均值增长率不低于5%；（2）以2018-2020年平均值为基础，2022年净利润增长率不低于（B）；	20%	15%	20%	15%
第三个解除限售期/归属期	公司需满足下列两个条件之一：（1）以2018-2020年平均值为基础，2023年营业收入增长率达到（A）且净利润较2018-2020年平均值增长率不低于5%；（2）以2018-2020年平均值为基础，2023年净利润增长率不低于（B）；	30%	20%	30%	20%

考核指标	业绩完成度	公司层面可解锁/归属比例（X）
年度净利润较2018-2020年平均值增长率不低于5%，年度营业收入较2018-2020年平均值增长率(A)	$A \geq A_m$	100%
	$A_n \leq A < A_m$	70%
	$A < A_n$	0%
年度净利润较2018-2020年平均值增长率（B）	$B \geq B_m$	100%
	$B_n \leq B < B_m$	70%
	$B < B_n$	0%
确定公司层面可解锁/归属比例（X）的规则	在各考核年度净利润指标较2018-2020年平均值增长不低于5%前提下：当出现 $A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$ 时， $X=100\%$ ，当出现 $A < A_n$ 且 $B < B_n$ 时， $X=0\%$ ；当出现其他组合分布时， $X=70\%$ 。若各考核年度净利润指标较2018-2020年平均值增长低于5%，则 $X=0$	

注：“营业收入”和“净利润”口径以经会计师事务所经审计的合并报表为准，其中“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，且剔除公司及子公司有效期内所有股权激励计划及员工持股计划股份支付费用的数据作为计算依据。

公司层面可解除限售/归属数量计算方法：

各期可解锁/归属数量=各期可解锁/归属额度×公司层面可解锁/归属比例（X）

解除限售/归属期内，公司为满足解除限售/归属条件的激励对象办理解除限售/归属事宜。若各解除限售/归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年可解除限售/计划归属的限制性股票均不得解除限售/归属。不得解除限售的第一类限制性股票由公司授予价格加上银行同期存款利息之和回购。不得归属的第二类限制性股票由公司取消归属，并作废失效。

2、预留授予的第二类限制性股票各年度业绩考核目标如下：

（1）若预留部分在 2021 年授予，则预留部分各年度业绩考核目标与首次授予一致；

（2）若预留部分在 2022 年授予，则预留各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核条件	年度营业收入相对于 2018-2020年平均值增长率 (A)		年度净利润相对于2018-2020 年平均值增长率 (B)	
		目标值 (Am)	触发值(An)	目标值 (Bm)	触发值(Bn)
第一个归属期	公司需满足下列两个条件之一：（1）以2018-2020年平均值为基础，2022年营业收入增长率达到（A）且净利润较2018-2020年平均值增长率不低于5%；（2）以2018-2020年平均值为基础，2022年净利润增长率不低于（B）；	20%	15%	20%	15%
第二个归属期	公司需满足下列两个条件之一：（1）以2018-2020年平均值为基础，2023年营业收入增长率达到（A）且净利润较2018-2020年平均值增长率不低于5%；（2）以2018-2020年平均值为基础，2023年净利润增长率不低于（B）；	30%	20%	30%	20%

考核指标	业绩完成度	公司层面可归属比例 (X)
年度净利润较2018-2020年平均值增长率不低于5%，年度营业收入较2018-2020年平均值增长率(A)	$A \geq Am$	100%
	$An \leq A < Am$	70%
	$A < An$	0%

年度净利润较2018-2020年平均值增长率（B）	$B \geq B_m$	100%
	$B_n \leq B < B_m$	70%
	$B < B_n$	0%
确定公司层面归属比例（X）的规则	在各考核年度净利润指标较2018-2020年平均值增长不低于5%前提下：当出现 $A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$ 时， $X=100\%$ ，当出现 $A < A_n$ 且 $B < B_n$ 时， $X=0\%$ ；当出现其他组合分布时， $X=70\%$ 。若各考核年度净利润指标较2018-2020年平均值增长低于5%，则 $X=0$	

注：“营业收入”和“净利润”口径以经会计师事务所经审计的合并报表为准，其中“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，且剔除公司及子公司有效期内所有股权激励计划及员工持股计划股份支付费用的数据作为计算依据。

公司层面可归属数量计算方法：

各期可归属数量=各期可归属额度×公司层面可归属比例（X）

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属，由公司取消归属，并作废失效。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司绩效考核相关制度实施。个人绩效考核结果分为优秀、良好、合格、合格但有待改进、不合格五个等级。

考核等级	优秀	良好	合格	合格但有待改进	不合格
解除限售/归属比例	100%		70%	40%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象个人绩效考核结果为“优秀”或“良好”，可按照本激励计划的相关规定对该限售期/等待期内可解除限售/归属的全部限制性股票进行解除限售/归属；考核为“合格”时则可对该限售期/等待期内可解除限售/归属的 70%限制性股票进行解除限售/归属；考核为“合格但有待改进”时则可对该限售期/等待期内可解除限售/归属的 40%限制性股票进行解除限售/归属；而考核为“不合格”则该限售期/等待期内可解除限售/归属的全部限制性股票不得解除限售/取消归属。激励对象考核当年不得解除限售的第一类限制性股票由公司授予价格加上银行同期存款利息之和进行回购；当年取消归属的第二类限制性股票作废失效。

第六条 考核程序

（一）公司人力资源中心、财务中心等相关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，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告并保存；

（二）公司人力资源中心、财务中心等相关部门将对激励对象的绩效考核报告提交公司薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。

第七条 考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象申请限制性股票解除限售限售/归属的前一会计年度。

（二）考核次数

本次股权激励计划限制性股票首次授予部分的考核年度为 2021-2023 年三个会计年度。若预留部分在 2021 年授予，则预留部分各年度业绩考核目标与首次授予一致；若预留部分在 2022 年授予，则预留部分的考核年度为 2022-2023 年两个会计年度；每年度考核一次。

第八条 考核结果管理

（一）考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

（二）考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管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。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为限制性股票解除限售/归属的依据。

（1）公司层面考核不达标，所有激励对象所持该年度计划解除限售/归属的限制性股票不得解除限售/归属。不得解除限售的第一类限制性股票由公司授予价格加上银行同期存款利息之和进行回购；取消归属的第二类限制性股票作废失效。

公司层面考核达标时，根据激励对象上年度绩效考核结果确定其当年实际可解除限售/归属的限制性股票数量；

（2）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售/归属资格及解除限售/归属数量。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，人力资源中心应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核记录保存期 5 年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司董事会薪酬委员会统一销毁。

第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案相冲突，由按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划执行。

（三）本办法自股东大会审议通过之日并自本股权激励计划生效后实施。

英飞特电子(杭州)股份有限公司

董事会

2021 年 5 月 10 日