

陕西烽火电子股份有限公司

限制性股票激励计划实施考核管理办法

为建立和完善陕西烽火电子股份有限公司（以下简称“公司”）绩效评价体系 and 激励约束机制，充分调动企业内部活力，公司制定了《陕西烽火电子股份有限公司限制性股票激励计划(草案)》，拟授予激励对象限制性股票。为保证该激励计划的顺利实施，现根据《公司法》等有关法律、法规以及《公司章程》的相关规定，并结合公司实际情况，特制订本实施考核管理办法。

一、考核目的

进一步完善法人治理结构和薪酬结构体系，通过对激励对象工作绩效进行全面客观的评估与考核，积极倡导价值创造为导向的绩效文化，保证公司限制性股票激励计划的顺利实施，进而形成良好均衡的价值分配体系，促进公司与员工共同发展，提升公司凝聚力和竞争力，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平、公开、公正的原则，严格按照本办法对激励对象工作业绩进行考核评价，做到全程公开透明，并做好考核后的结果反馈工作；并且坚持目标统一、责任分解，强化利益共享、风险同担，根据公司整体战略和经营目标分解责任到人，以强化工作绩效导向。

三、考核对象

- 1、公司董事（不包括独立董事和外部董事）、高级管理人员；
- 2、中层管理人员；
- 3、核心骨干员工；
- 4、董事会认为对公司有特殊贡献的其他人员。

四、考核组织职责权限

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会负责对考核进行统一领导。
- 2、公司董事会薪酬与考核委员会负责对公司董事（不包括独立董事和外部董事）和高级管理人员进行考核。
- 3、公司经理办公会负责组织对中层管理人员和核心骨干员工进行考核。
- 4、人力资源管理部门负责具体组织协调考核工作，并会同相关部门负责考核数据、资料的搜集和提供，并保证数据的真实性和可靠性。
- 5、董事会负责本办法的审批。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）限制性股票的授予条件

（1）以 2013-2015 年净利润平均值为基数，2016 年净利润增长率不低于 60%，且不低于对标企业 50 分位值水平；

（2）2016 年 EVA 不低于 1.3 亿；

（3）2016 年研发投入占营业收入比例不低于 9.5%。

（二）限制性股票的解除限售条件

1、公司层面业绩考核要求

本计划授予的限制性股票，在2018-2020年的3个会计年度中，分年度进行绩效考核并解除限售，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。各年度公司业绩考核目标如表所示：

首次授予部分 解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	1、以 2013-2015 年净利润平均值为基数，2018 年净利润增长率不低于 75%，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平； 2、2018 年 EVA 不低于 1.5 亿； 3、2018 年研发投入占营业收入比例不低于 10%。
第二个解除限售期	1、以 2013-2015 年净利润平均值为基数，2019 年净利润增长率不低于 90%，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平； 2、2019 年 EVA 不低于 1.6 亿； 3、2019 年研发投入占营业收入比例不低于 10%。
第三个解除限售期	1、以 2013-2015 年净利润平均值为基数，2020 年净利润增长率不低于 100%，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平； 2、2020 年 EVA 不低于 1.7 亿； 3、2020 年研发投入占营业收入比例不低于 10%。

预留部分的限制性股票各年度绩效考核目标如下表所示：

首次授予部分 解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	1、以 2013-2015 年净利润平均值为基数，2018 年净利润增长率不低于 75%，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平； 2、2018 年 EVA 不低于 1.5 亿； 3、2018 年研发投入占营业收入比例不低于 10%。
第二个解除限售期	1、以 2013-2015 年净利润平均值为基数，2019 年净利润增长率不低于 90%，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平； 2、2019 年 EVA 不低于 1.6 亿； 3、2019 年研发投入占营业收入比例不低于 10%。
第三个解除限售期	1、以 2013-2015 年净利润平均值为基数，2020 年净利润增长率不低于 100%，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平； 2、2020 年 EVA 不低于 1.7 亿； 3、2020 年研发投入占营业收入比例不低于 10%。

注：

(1) 上述财务指标均以公司当年度经审计并公告的财务报告为准。

(2) 各年净利润指归属于上市公司股东的净利润。以上“净利润”指标计算均以激励成本摊销前的净利润作为计算依据。

(3) 同行业指申万行业分类标准中属于“通信-通信设备”的上市公司。对标企业样本公司选取申万行业分类标准中属于“通信-通信设备-终端设备”的上市公司。在年度考核过程中对标企业样本若出现主营业务发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本值，则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本。

若限制性股票当期解除限售条件未达成，则激励对象当期限制性股票不可解除限售，由公司按照授予价格和当时市场价的孰低值进行回购注销。

2、个人层面业绩考核要求

激励对象只有在上一年度绩效考核满足条件的前提下，才能部分或全额解除限售当期限限制性股票，具体解除限售比例依据激励对象个人绩效考核结果确定。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 A/B/C/D 档（优秀/良好/合格/基本合格），则激励对象可按照本激励计划规定的比例解除限售。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 E 档（不合格），公司将取消该激励对象当期解除限售额度，未解除限售部分由公司按照授予价格和当时市场价的孰低值进行回购注销。具体如下：

等级	A-优秀	B-良好	C-合格	D-基本合格	E-不合格
解除限售比例	100%			50%	0%

六、考核程序

- 1、董事会薪酬与考核委员会对考核对象的身份、信息进行确认，并经监事会核实。
- 2、实施考核管理办法由公司董事长和总经理负责组织审核制定后报董事会薪酬与考核委员会审核、备案。
- 3、如工作实际情况发生变化需对考核指标进行调整，要向董事会薪酬与考核委员会备案。
- 4、在一个考核期限结束后，人力资源管理部门负责汇总激励对象的得分情况，并进行核查、分析，确认激励对象当年的考核成绩，形成绩效考核报告上报董事会薪酬与考核委员会。
- 5、董事会薪酬与考核委员会在审核激励对象个人绩效表现时，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可进行相应调整。同时考核人对被考核对象不客观评价、直接影响被考核对象考核结果的，公司给予处分，直至取消其考核人资格。
- 6、考核结果反馈与申诉
 - (1) 公司在考核结束后将考核结果反馈给激励对象，激励对象对考核期内考核结果如有重大异议，可在获知考核结果后一周内之内向公司人力资源部门提出申诉。
 - (2) 公司人力资源部门向董事会薪酬与考核委员会进行汇报，由董事会薪酬与考核委员会组织有关部门对考核结果进行调查、整理调查记录、做出最终处理决定。
 - (3) 结果反馈和申诉处理在出具考核结果后二周内完成。
- 7、完成绩效考核后，考核记录和考核结果作为保密资料由人力资源管理部门归档保存。

七、附则

- 1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。
- 2、本办法自董事会审议通过之日起开始实施。

陕西烽火电子股份有限公司

二〇一七年四月十二日