

杭州当虹科技股份有限公司

2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

杭州当虹科技股份有限公司（以下简称“公司”）为建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才和核心骨干，充分调动和发挥工作积极性、创造性，有效提升团队凝聚力和企业核心竞争力，将股东利益、公司利益和个人利益结合在一起，使各方共同为公司经营目标的实现和战略发展贡献力量，实现长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，实施 2020 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）。

为保证激励计划顺利实施，公司现根据《上市公司股权激励管理办法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》的有关规定，结合公司实际情况，制定本办法。

第一条 考核目的

本办法所实施的考核目的是为了客观、公正评价公司业绩和激励对象绩效，确定公司按照激励计划所授出权益的归属条件是否成就，保障公司激励计划顺利实施。

第二条 考核原则

本办法所实施的考核坚持公平、公正、公开的原则，坚持准确、全面、及时的原则，坚持为激励计划配套的原则。

第三条 考核对象

本办法所实施考核的考核对象是公司及激励计划全体激励对象，其中激励对象不包括按照激励计划规定不再将个人绩效考核结果纳入归属条件的激励对象。

第四条 考核机构

公司人力资源部按照本办法及董事会薪酬与考核委员会的考核安排负责具体实施对个人的绩效考核。公司财务部按照本办法及董事会薪酬与考核委员会的考核安排负责具体实施对公司的业绩考核。人力资源部、财务部对考核数据和考核

结果的真实性、准确性、完整性和及时性负责，向董事会薪酬与考核委员会报告考核结果，接受董事会薪酬与考核委员会关于考核结果的质询。

董事会薪酬与考核委员会主持考核程序，向董事会报告考核结果。

董事会负责对考核结果的审核。

第五条 考核指标和考核标准

激励对象获授权益能否归属将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

（一） 公司层面的业绩考核

归属期		公司业绩考核目标
首次授予的限制性股票 及 2020 年授予的预留部分的限制性股票	第一个归属期	以 2019 年营业收入为基数，2020 年营业收入增长率不低于 25%
	第二个归属期	以 2019 年营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 50%
	第三个归属期	以 2019 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 75%
	第四个归属期	以 2019 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 100%
2021 年授予的预留部分的限制性股票	第一个归属期	以 2019 年营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 50%
	第二个归属期	以 2019 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 75%
	第三个归属期	以 2019 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 100%

注：上述财务数据或财务指标，如无特殊说明，均指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。上述“营业收入”指公司经审计的营业收入。

（二） 个人层面的绩效考核

激励对象的个人绩效考核按照公司内部绩效考核制度实施，考核结果分为“合格”、“不合格”两类分别对应可归属比例。

个人年度考核结果	合格	不合格
个人层面归属比例	100%	0%

第六条 考核期间和次数

激励计划的考核期间为 2020 年至 2023 年共四个会计年度，每个会计年度对应激励对象获授权益的一个归属期，具体是：

授予权益	归属期		对应考核期间
首次授予的限制性股票及 2020 年授予的预留部分的 限制性股票	第一个归属期	自授予日起 12 个月后的首个交易日起至授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	2020 年
	第二个归属期	自授予日起 24 个月后的首个交易日起至授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	2021 年
	第三个归属期	自授予日起 36 个月后的首个交易日起至授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	2022 年
	第四个归属期	自授予日起 48 个月后的首个交易日起至授予日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	2023 年
2021 年授予的预留部分的 限制性股票	第一个归属期	自授予日起 12 个月后的首个交易日起至授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	2021 年
	第二个归属期	自授予日起 24 个月后的首个交易日起至授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	2022 年
	第三个归属期	自授予日起 36 个月后的首个交易日起至授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	2023 年

公司层面的业绩考核，每年度考核一次。个人层面的绩效考核，每年度考核一次。

第七条 考核程序

公司人力资源部和财务部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，并在此基础上形成考核报告，上交董事会薪酬与考核委员会。

董事会薪酬与考核委员会按照《董事会薪酬与考核委员会工作细则》的有关规定，对人力资源部和财务部上交的考核报告进行审议，有权对考核报告提出质询意见。人力资源部和财务部应当接受质询。

董事会薪酬与考核委员会负责以提案的方式将经审议通过的考核报告提交公司董事会审议。

董事会按照《杭州当虹科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）及公司《董事会议事规则》的有关规定，对有关考核报告的议案进行审议。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果的反馈和应用

考核对象有权了解本人考核结果，由直接上级主管在考核工作结束后 10 个工作日内将考核结果通知考核对象。

考核对象对本人考核结果有异议的，可与人力资源部沟通解决。无法沟通解决的，考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

考核结果作为限制性股票归属的依据，按照激励计划有关内容执行。

（二）考核记录的归档

个人层面的绩效考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，保存期限为 10 年。

第九条 附则

本办法使用的有关词语与激励计划具有相同释义。

本办法由董事会制订、解释和修订，经公司股东大会审议通过后，与公司 2020 年限制性股票激励计划同时生效。

激励计划有效期内，如法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》发生修订，或者新增适用其他法律、行政法规、规范性文件的，本办法应当适时修订。本办法未明确规定的內容，按照法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定执行。

杭州当虹科技股份有限公司董事会

2020 年 9 月 25 日