

佳禾智能科技股份有限公司

2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证佳禾智能科技股份有限公司（以下简称“公司”或“佳禾智能”）2020 年限制性股票激励计划的顺利实施，促进公司发展战略和经营目标的实现，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》以及其他法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定，以及《佳禾智能科技股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本计划”）的规定，结合公司实际情况，特制订了《佳禾智能科技股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的和考核原则

考核目的：为充分调动公司核心团队的积极性、创造性与责任心，吸引和保留优秀人才，有效地将公司利益、股东利益和核心团队个人利益结合在一起，保障公司发展战略和经营目标的实现。

考核原则：考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，坚持公司整体绩效目标与个人绩效目标相结合的原则，坚持个人工作业绩与工作态度相结合的原则，坚持业绩结果导向。

二、考核对象

本办法适用于 2020 年限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员（不包括独立董事、监事），具体名单由董事会下设薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）拟定名单，经公司监事会核实确定。

所有激励对象必须在公司授予第二类限制性股票时以及在本计划的考核期内与公司或其子公司存在聘用或劳动关系。

三、考核机构

(一) 公司董事会负责制定与修订本办法。

(二) 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。

(三) 公司人力资源部、经营管理中心、财务中心等相关部门负责具体的考核工作，包括考核数据的收集和提供，对数据的真实性和可靠性负责。

四、考核程序

公司人力资源部、经营管理中心、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，负责激励对象考核系数的计算、考核结果的材料汇总，保存考核结果，并在此基础上形成绩效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审批确定激励对象考核结果。

五、考核期间和次数

(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：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2020年至2022年三个会计年度；若预留部分在2020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2021年授予，预留部分的考核年度为2021年至2022年两个会计年度；每年度考核一次。

六、考核内容

(一) 公司层面业绩考核

本激励计划的考核期为2020-2022年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

首次授予限制性股票的各年度业绩考核目标如下表所示：

首次授予限制性股票 归属安排	业绩考核目标
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10.00%
第二个归属期	以2020年营业收入为基数，2021年营业收入增长率不低于20.00%
第三个归属期	以2021年营业收入为基数，2022年营业收入增长率不低于30.00%

预留部分限制性股票的各年度业绩考核目标如下：

A、若预留部分在 2020 年授予，则预留部分各年度业绩考核目标与首次授予一致；

B、若预留部分限制性股票于 2021 年授予，则考核目标如下：

预留部分限制性股票 归属安排	业绩考核目标
第一个归属期	以 2020 年营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 20.00%
第二个归属期	以 2021 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 30.00%

只有公司满足各年度业绩考核目标，所有激励对象对应考核年度的限制性股票方可归属。公司如未满足当年度业绩考核目标的，所有激励对象对应考核年度的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

（二）个人层面业绩考核

在公司层面业绩考核达标的情况下，所有激励对象上年度绩效考核合格的情况下才能获得授予限制性股票的资格。

根据激励对象的绩效考核评价指标确定考核结果，原则上绩效评价结果划分为以下几个档次，各考核等级对应的考核系数和可解除限售比例如下：

考核评价结果	A（优秀）	B（良好）	C（合格）	D（不合格）
个人层面归属比例	100%	80%	60%	0

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

根据激励对象绩效考核结果，激励对象当期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，相应限制性股票作废失效，不可递延到以后年度。

七、考核结果管理

（一）考核结果反馈

1、被考核者有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会授权人力资源部在考核结束八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，应在事先充分沟通的基础上协商解决。如不

能妥善解决，可向人力资源部提出申诉。人力资源部在接到申诉之日起十个工作日内，应对申诉者的申诉请求予以答复，并根据实际情况对其考核结果进行复核，并告之相应的处理结果。

（二）考核结果应用

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

2、考核结果作为限制性股票实现归属的依据：

（1）绩效考核结果作为限制性股票的归属依据：公司层面考核不达标，所有激励对象所计划归属的限制性股票全部作废；公司层面考核达标时，根据激励对象绩效考核结果确定其当年实际可获得的限制性股票数量；

（2）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的获得限制性股票的数量。

（三）考核结果归档：

考核结束后，董事会薪酬与考核委员会授权公司人力资源部保留绩效考核所有考核记录。

八、附则

1、本办法由公司董事会负责制订、解释和修订。

2、本办法自股东大会审议通过之日起开始实施，修改时亦同。

3、本办法未尽事宜，按照国家有关法律、行政法规和规范性文件、本次佳禾智能限制性股票激励计划草案及公司章程的规定执行，本办法如与国家有关法律、行政法规和规范性文件、限制性股票激励计划草案及公司章程的规定相抵触的，则按国家有关法律、行政法规和规范性文件、限制性股票激励计划草案执行。

佳禾智能科技股份有限公司董事会

2020年10月28日