

杭州爱科科技股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

杭州爱科科技股份有限公司（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，按照激励与约束对等的原则，制定了《杭州爱科科技股份有限公司 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》、《上海证券交易所科创板股票上市规则》、《科创板上市公司信息披露业务指南第 4 号——股权激励信息披露》等有关法律、法规和规范性文件以及《杭州爱科科技股份有限公司章程》、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《杭州爱科科技股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“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

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效水平，实现公司与全体股东利益最大化。

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（含子公司，下同）高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干以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、单独或合计持有上市公司 5% 以上股份的股东、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女以及上市公司外籍员工。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划的规定的考核期内与公司或其子公司存在聘用或劳动关系。

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）公司人力资源部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）公司人力资源部、财务部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）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

第五条 绩效考核指标及标准

（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，各年度业绩考核目标如下表所示：

1、首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下：

| 归属期 | 对应考核年度 | 年度营业收入相对于2020年营业收入增长率的目标值（ A_m ） | 年度净利润相对于2020年净利润增长率的目标值（ B_m ） |
|-------------------|-----------------------|------------------------------------|----------------------------------|
| 第一个归属期 | 2021年 | 35.00% | 35.00% |
| 第二个归属期 | 2022年 | 65.00% | 65.00% |
| 第三个归属期 | 2023年 | 100.00% | 100.00% |
| 业绩考核指标 | 完成度情况 | | 公司层面归属比例（ X ） |
| 营业收入增长率完成度（ A ） | $A \geq 100\%$ | | $X=100\%$ |
| | $80\% \leq A < 100\%$ | | $X=80\%$ |

| | | |
|--------------------|---|-----------|
| | $A < 80\%$ | $X=0$ |
| 净利润增长率完成度 (B) | $B \geq 100\%$ | $X=100\%$ |
| | $80\% \leq B < 100\%$ | $X=80\%$ |
| | $B < 80\%$ | $X=0$ |
| 确定公司层面归属比例 (X) 的规则 | 当业绩考核指标完成度出现 $A \geq 100\%$ 或 $B \geq 100\%$ 时, $X=100\%$; 当业绩考核指标完成度出现 $A < 80\%$ 且 $B < 80\%$ 时, $X=0$; 当业绩考核指标完成度出现其他组合分布时, $X=80\%$ 。 | |

注：“净利润”和“营业收入”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。（下同）

2、若预留部分的限制性股票在 2021 年授予完成，则预留部分的业绩考核年度与各考核年度的考核安排与首次授予部分一致；若预留部分在 2022 年授予完成，则各年度业绩考核目标如下：

| 归属期 | 对应考核年度 | 年度营业收入相对于2020年营业收入增长率的目标值 (A_m) | 年度净利润相对于2020年净利润增长率的目标值 (B_m) |
|--------------------|---|-------------------------------------|-----------------------------------|
| 第一个归属期 | 2022年 | 65.00% | 65.00% |
| 第二个归属期 | 2023年 | 100.00% | 100.00% |
| 业绩考核指标 | 完成度情况 | 公司层面归属比例 (X) | |
| 营业收入增长率完成度 (A) | $A \geq 100\%$ | $X=100\%$ | |
| | $80\% \leq A < 100\%$ | $X=80\%$ | |
| | $A < 80\%$ | $X=0$ | |
| 净利润增长率完成度 (B) | $B \geq 100\%$ | $X=100\%$ | |
| | $80\% \leq B < 100\%$ | $X=80\%$ | |
| | $B < 80\%$ | $X=0$ | |
| 确定公司层面归属比例 (X) 的规则 | 当业绩考核指标完成度出现 $A \geq 100\%$ 或 $B \geq 100\%$ 时, $X=100\%$; 当业绩考核指标完成度出现 $A < 80\%$ 且 $B < 80\%$ 时, $X=0$; 当业绩考核指标完成度出现其他组合分布时, $X=80\%$ 。 | | |

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×公司层面归属比例 (X)

若各归属期内，激励对象当期计划归属的限制性股票因公司层面业绩考核原因不能归属或不能完全归属的，则该部分不能归属的限制性股票取消归属，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绩效考核根据公司现行的相关规定组织实施，个人绩效考核结果分为优秀、良好、合格与不合格四个等级，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象实际归属的股份数量：

| 考核结果 | 优秀 | 良好 | 合格 | 不合格 |
|-------------|------|-----|-----|-----|
| 个人层面归属比例（N） | 100% | 90% | 80% | 0% |

激励对象当年实际归属的权益额度=个人当年计划归属权益额度×公司层面归属比例（X）×个人层面归属比例（N）。

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，作废失效，不可递延至下一年度。

第六条 考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象申请归属限制性股票的前一会计年度。

（二）考核次数

本股权激励计划首次授予部分考核年度为 2021-2023 年三个会计年度。若预留部分的限制性股票在 2021 年授予完成，则预留部分的业绩考核年度与各考核年度的考核安排与首次授予部分一致；若预留部分在 2022 年授予完成，则预留部分考核年度为 2022-2023 年两个会计年度；每个会计年度考核一次。

第七条 考核程序

（一）公司人力资源部、财务部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）公司人力资源部、财务部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）考核结果反馈与申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，人力资源部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，可与人力资源部沟通解决。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。

（三）考核记录归档

1、考核结束后，人力资源部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。

杭州爱科科技股份有限公司董事会

2021 年 9 月 9 日