

# 杭州电魂网络科技股份有限公司

## 2019 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证杭州电魂网络科技股份有限公司（以下简称“公司”）2019 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干的积极性，确保公司发展目标的实现，保护投资者利益，根据国家有关规定和公司实际情况，特制定本办法。

### 一、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，实现公司与全体股东利益最大化。

### 二、考核范围

《杭州电魂网络科技股份有限公司 2019 年限制性股票激励计划（草案）》所确定的激励对象。

### 三、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施和执行考核工作，并对数据的真实性和可靠性负责。公司人力资源部对薪酬委员会负责及报告工作。

（三）公司董事会负责考核结果的审核。

### 四、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

本激励计划的首次授予限制性股票的解除限售考核年度为 2019-2021 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，首次授予各年度业绩考核目标如下表所示：

首次授予限制性股票解除限售期	业绩考核目标
----------------	--------

第一个解除限售期	定比2018年，2019年净利润增长率不低于10%；
第二个解除限售期	定比2018年，2020年净利润增长率不低于20%；
第三个解除限售期	定比2018年，2021年净利润增长率不低于30%。

本激励计划的预留限制性股票若在 2019 年授出，则预留部分业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分在 2020 年授出，则预留部分各年度业绩考核目标如下表所示：

预留授予限制性股票解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	定比2018年，2020年净利润增长率不低于20%；
第二个解除限售期	定比2018年，2021年净利润增长率不低于30%；
第三个解除限售期	定比2018年，2022年净利润增长率不低于40%。

注：以上“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司本次激励计划所产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

公司业绩考核未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

## （二）个人层面绩效考核要求

### 1、职能部门、商务中心、客服中心、基础平台中心

根据公司制定的现有考核规定，对隶属职能部门、商务中心、客服中心、基础平台中心的激励对象上一年度个人绩效进行考核，确定其绩效考核评分结果，并相应设置当年度限制性股票解除限售系数，具体内容见下述表格：

考核结果	实际考核指标（S）完成情况	解除限售系数
达标	$S \geq 80$ 分	100%
	$80 \text{ 分} > S \geq 60$ 分	80%
不达标	$S < 60$ 分	0%

若各年度公司层面业绩考核达标，职能部门、商务中心、客服中心、基础平台中心中激励对象个人当年实际解除限售额度=解除限售系数×个人当年计划解除限售额度。

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为

授予价格。

## 2、业务单元

根据公司绩效考核评分体系，以业务单元（子公司）为单位，对各业务单元（子公司）上一年度业绩承诺完成情况（P）进行考核，并相应设置当年度限制性股票解除限售系数，激励对象个人层面绩效考核结果等同于其隶属业务单元（子公司）的考核结果，各业务单元（子公司）具体考核方式根据各业务单元（子公司）的实际情况确定。具体内容见下述表格：

考核结果	实际业绩承诺（P）完成情况	解除限售系数
达标	$100\% > P \geq 80\%$	100%
	$80\% > P \geq 60\%$	80%
不达标	$P < 60\%$	0%

若各年度公司层面业绩考核达标，各业务单元（子公司）中激励对象个人当年实际解除限售额度=解除限售系数×个人当年计划解除限售额度。

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

## 五、考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象获授限制性股票解除限售的前一会计年度。

### （二）考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2019-2021 年三个会计年度，每年度考核一次。

## 六、解除限售安排

（一）董事会薪酬委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售资格及解除限售数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

## 七、考核程序

公司人力资源部在董事会薪酬委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬委员会。

董事会薪酬委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象解除限售资格及解除限

售数量。

## 八、考核结果的反馈及应用

(一) 被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬委员会应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

(二) 如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向薪酬委员提出申诉，薪酬委员可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

(三) 考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

## 九、考核结果归档

(一) 考核结束后，人力资源部须保留绩效考核所有考核记录。考核结果作为保密资料归案保存。

(二) 为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。

(三) 绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

## 十、附则

本办法由公司董事会负责制订、解释及修改，自股东大会审议通过之日起开始实施。

杭州电魂网络科技股份有限公司董事会

2019年04月12日