

# 恒为科技（上海）股份有限公司

## 2020 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司高级管理人员、公司及子公司中层管理人员、核心技术（业务）人员等的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2020 年股票期权激励计划（以下简称“股权激励计划”）。

为保证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》等有关法律、法规和规范性文件、公司章程及公司股票期权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况制定本办法。

### 一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证公司股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而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，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于参与公司 2020 年股票期权激励计划的所有激励对象，包括公司高级管理人员、公司及子公司中层管理人员、核心技术（业务）人员等。

### 四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核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、财务部、证券部组成考核工作小组（以下简称“考核

工作小组”)负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。

(三) 公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供,并对数据的真实性和可靠性负责。

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

## 五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

1、公司拟在 2020 年、2021 年两个会计年度中,分年度对公司营业收入增长率(M)进行考核。据上述指标的完成程度核算行权系数(A),结合各期约定的行前比例,从而确定激励对象各期可行权的数量。

2、营业收入增长数值以公司该会计年度审计报告所载合并数据为准。

3、公司营业收入增长率(M)以 2019 年度经审计的营业收入为考核基数,2020 年、2021 年的考核目标如下表列示:

| 行权期    | 业绩考核目标                            |
|--------|-----------------------------------|
| 第一个行权期 | 以2019年营业收入为基数,2020年营业收入增长率不低于20%。 |
| 第二个行权期 | 以2019年营业收入为基数,2021年营业收入增长率不低于50%。 |

注:1、上述“营业收入”以年度报告披露的合并报表数值为准;

2、上述股票期权行权条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权,均由公司注销。

4、假设:考核年度的实际营业收入增长率为 X,则解锁系数(A)的公式为:

(1) 解锁系数(A) = X/M

(2) 按照上述公式,则有:

2020 年解锁系数(A) = X/0.2;

2021 年解锁系数(A) = X/0.5;

(3) 当年解锁系数(A) < 1, 则解锁比例=0%

当年解锁系数(A) ≥ 1, 则解锁比例=当年可解锁数量×100%。

(二) 个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核按照公司绩效考核的相关制度组织实施。

| 考核等级     | A    | B+   | B   | C   | D  |
|----------|------|------|-----|-----|----|
| 个人层面行权比例 | 100% | 100% | 90% | 60% | 0% |

各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际行权额度=个人层面行权比例×个人当年计划行权额度。

激励对象考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象股票期权行权的前一会计年度。

### 2、考核次数

激励计划股票期权行权期间每年度一次。

## 七、考核程序

公司人力资源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，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

## 八、考核结果管理

### 1、考核结果反馈与申诉

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。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与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

### 2、考核结果归档

考核结束后，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。

## 九、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章

规定为准。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

恒为科技（上海）股份有限公司

董 事 会

2020 年 3 月 30 日