

---

# 杭州电魂网络科技有限公司

## 2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

杭州电魂网络科技有限公司（以下简称“公司”）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，充分调动公司中层管理人员、核心技术（业务）骨干的积极性，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 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

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、法规和规范性文件以及公司章程、公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

### 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

《杭州电魂网络科技有限公司 2020 年限制性股票激励计划（草案）》所确定的激励对象。

### 四、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。

## 五、考核指标及标准

### （一）公司层面业绩考核要求

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 2020 年-2022 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：

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2019年，2020年净利润增长率不低于10%
第二个解除限售期	定比2019年，2021年净利润增长率不低于20%
第三个解除限售期	定比2019年，2022年净利润增长率不低于30%

本激励计划的预留限制性股票的解除限售考核年度为2021年-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：

预留部分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2019年，2021年净利润增长率不低于20%
第二个解除限售期	定比2019年，2022年净利润增长率不低于30%
第三个解除限售期	定比2019年，2023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，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	实绩考核指标（S）完成情况	解除限售系数
达标	$S \geq 80$ 分	100%

	80分>S≥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	实绩业绩承诺（P）完成情况	解除限售系数
达标	100%>P≥80%	100%
	80%>P≥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。

## 六、考核期间与次数

本次股权激励计划的首次授予部分的考核年度为 2020-2022 年三个会计年度。公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年考核一次。

本次股权激励计划的预留授予部分的考核年度为 2021-2023 年三个会计年度。公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年考核一次。

## 七、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。

---

## 八、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。

## 九、考核结果管理

### （一）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，薪酬委员会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。

考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

### （二）考核结果归档

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，绩效考核记录保存期 3 年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

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。

## 十、附则

（一）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。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自 2020 年限制性股票激励计划生效后实施。

杭州电魂网络科技股份有限公司董事会

2020 年 10 月 11 日