

杭州宏华数码科技股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

杭州宏华数码科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步激发企业创新创造活力，建立、健全公司长效激励机制，充分调动公司员工的积极性，吸引和留住优秀人才，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，促进公司的长远发展，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，按照收益与贡献对等的原则，公司拟实施 2024 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《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》《科创板上市公司自律监管指南第 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《杭州宏华数码科技股份有限公司章程》（以下简称“《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《杭州宏华数码科技股份有限公司 2024 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

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 2024 年限制性股票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

本办法适用于公司本次限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括在公司（含全资、控股子公司，下同）任职的核心技术人员、骨干员工及董事会认为需要激励的人

员（不包括独立董事、监事）。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和激励计划所规定的考核期内，与公司或其子公司存在劳动关系或聘用关系。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核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）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

激励对象获授的权益能否归属将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面业绩考核要求

1、本激励计划首次授予部分在 2024 年-2025 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。本激励计划首次授予和预留授予各年度业绩考核目标一致，具体如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	公司需满足下列条件： 以 2023 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 30%，即 $(2024 \text{ 年净利润} - 2023 \text{ 年净利润}) / 2023 \text{ 年净利润} \geq 30\%$ 。
第二个归属期	公司需满足下列条件： 以 2023 年净利润为基数，2024 年、2025 年两年累计净利润增长率不低于 200%，即 $(2024 \text{ 年净利润} + 2025 \text{ 年净利润} - 2023 \text{ 年净利润}) / 2023 \text{ 年净利润} \geq 200\%$ 。

注：上述“净利润”、“净利润增长率”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，但剔除本次激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据，下同。

本激励计划作为激励对象的归属条件的业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若公司当年度未达到业绩考核目标，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。归属期内，公司为满

足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“A”、“B”、“C”、“D”四个等级，对应的可归属比例如下：

评价结果	A、B	C	D
归属比例	100%	80%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象当年实际可归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×个人归属比例。

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，作废失效处理，不可递延。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

六、考核期间与次数

公司层面的业绩考核、个人层面的绩效考核每一个归属期所对应的前一个会计年度。实行年度考核，每个考核年度组织综合考核评价一次。每个考核年度公司业绩考核一次，个人业绩考核一次。

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

（一）考核结果反馈、申诉、应用

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。

3、考核结果作为限制性股票能否归属的依据。

（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 5 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。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）若本办法的有关条款与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章、规范性文件、本股权激励计划草案存在冲突的，则按照以日后发布实施的法律、行政法规、部门规章规定执行。本办法中未明确规定的，则按照法律、行政法规、部门规章、规范性文件、本股权激励计划执行。

（三）本办法自公司 2024 年第二次临时股东大会审议通过并自股权激励计划生效后开始实施。

杭州宏华数码科技股份有限公司董事会

2024 年 7 月 25 日