
苏州恒铭达电子科技股份有限公司

2020 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

苏州恒铭达电子科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步健全激励机制和约束机制，确保公司在人才市场上能够提供具有竞争力的整体薪酬，充分调动管理人员和专业人才的积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，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，公司依据《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》及其他有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》制定 2020 年股票期权与限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）。

为保证本次激励计划的顺利实施，现根据有关法律、法规和规范性文件、《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况，特制定《苏州恒铭达电子科技股份有限公司 2020 年股票期权与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

进一步健全和完善公司激励约束机制，保证公司本次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

考核评价坚持公正、公开、公平原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现本次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本次激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、公司（含控股子公司）中层管理人员及核心技术（业务）骨干。

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) 公司人事部门负责具体考核工作，向薪酬与考核委员会报告工作。
- (三) 公司人事部门、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) 公司业绩考核要求

本次激励计划的考核年度为 2020 年-2023 年四个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权/解除限售条件之一。首次授予权益及预留授予权益各年度业绩考核目标如下表所示：

权益	行权期	业绩考核指标
股票期权/ 限制性股票	第一个行权/解除限售期	2020年实现的营业收入不低于2019年营业收入或2020年实现的净利润不低于2019年净利润；
	第二个行权/解除限售期	2021年实现的营业收入较2019年收入增长率不低于40%或2021年实现的净利润较2020年净利润增长率不低于25%
	第三个行权/解除限售期	2022年实现的营业收入较2019年收入增长率不低于80%或2022年实现的净利润较2021年净利润增长率不低于25%；
	第四个行权/解除限售期	2023年实现的营业收入较2019年收入增长率不低于120%或2023年实现的净利润较2022年净利润增长率不低于25%

若各行权期/解除限售期内，公司当期业绩水平达到业绩考核目标条件的，则激励对象按照计划规定比例行权/申请解除限售；若公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，对于股票期权激励对象，则公司注销其所获授股票期权当期可行权份额，对于限制性股票激励对象，则公司以授予价格回购限制性股票并注销。

(二) 个人绩效考核要求

根据公司制定的考核办法，对个人考核绩效考核结果分为 A、B、C、D、E 五档，对应的考核结果如下。

考核等级	A	B	C	D	E
分数段	90 分及以上	80-89 分	70-79 分	60-69 分	60 分以下
可解锁比例	100%	90%	80%	60%	0%

激励对象只有在上一年度达到公司业绩目标以及个人绩效考核等级为 A、B、C、D 的前提下，才可按照当年实际行权额度/解除限售额度行权/解除限售，否则，考核当年不得行权的股票期权，由公司统一注销；考核当年不得解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销。

六、 考核期间与次数

(一) 考核期间

激励对象申请股票期权行权/限制性股票解除限售的前一会计年度。

(二) 考核次数

本次激励计划的考核年度为 2020 年- 2023 年四个会计年度，每年度考核一次。

七、 行权/解除限售

(一) 董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定激励对象的行权/解除限售资格及行权/解除限售数量。

(二) 绩效考核结果作为股票期权行权/限制性股票解除限售的依据。

八、 考核程序

公司人事部门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，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，公司董事会负责考核结果的审核。

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，人事部门应当在考核工作结束后 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，可在接到考核结果通知的 10 个工作日内向人事部门提出申诉，人事部门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。

考核结果作为股票期权行权/限制性股票解除限售的依据。

(二) 考核结果归档

1. 考核结束后，人事部门须保留绩效考核所有考核记录。
2. 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，须人事部门确认，并由当事人签字。
3. 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事部门负责统一销毁。

十、 附则

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

(二) 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。

(三) 本办法经公司股东大会审议通过并自本次激励计划生效后实施。

苏州恒铭达电子科技股份有限公司

董事会

2020 年 4 月 12 日