

浙江大华技术股份有限公司

2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为进一步保证浙江大华技术股份有限公司（以下称“公司”）股权激励计划的实施，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》等法律、法规、规范性文件及《浙江大华技术股份有限公司公司章程》、《浙江大华技术股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划》（以下称“本次激励计划”）的规定，特制定《浙江大华技术股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下称“本办法”）。

一、考核目的

为进一步完善公司法人治理结构，健全公司绩效评价体系和激励机制，对本次激励计划的激励对象应满足的各项激励条件进行有效考核，为本次激励计划执行中的授予、分配、解锁等环节提供考核依据。

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，从而提高公司整体绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法的考核范围为参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象。

四、考核职责分工

- 1、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导与审核考核工作。
- 2、董事会薪酬与考核委员会负责领导与审核考核工作。
- 3、公司人力资源中心在薪酬与考核委员会指导下具体实施考核工作。
- 4、公司人力资源中心、财务中心等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，

并对数据的真实性和可靠性负责。

五、考核内容

股权激励对象须与公司签订《关于股权激励相关事项的承诺函》等规定激励条件的法律文件，公司将根据本次激励计划和本办法的规定重点考核以下方面：

- (1) 业务目标达成结果
- (2) 人员管理目标达成结果
- (3) 个人发展目标达成结果

六、考核方法

(一) 业务目标

业务目标考核旨在关注被考核者对支撑所在组织的绩效目标达成的贡献情况，同时需保证与公司所倡导的核心价值观保持一致。

(二) 人员管理目标

人员管理目标旨在考核管理者是否能有效地领导团队，主要关注团队管理工作的重点、难点，包含人才梯队建设、组织氛围与文化建设、团队培养等维度。

(三) 个人发展目标

个人发展目标旨在考核个人在应对工作能力方面的挑战中的能力提升结果。

七、考核周期

本办法对激励对象的考核周期为一个完整的会计年度。

八、考核程序

1、激励对象在每年度初设定年度绩效目标，形成《年度绩效评价表》，经逐级审批后执行。

2、考核过程中，考核对象须对各期工作目标计划的完成情况进行自查，检查各项工作计划目标的进度和差距，提出下阶段工作计划或改进措施，以保证全年计划目标的实现。

3、考核期末时，各级人力资源中心组织进行考核，对考核数据统一汇总、核查、分析，并形成绩效考核报告，提交董事会薪酬与考核委员会审核。

4、根据公司实际情况的变化和工作的需要，激励对象若需调整考核期初制定的工作目标计划，经逐级审批后执行。

九、考核结果分类

绩效考核等级依考核结果按正态分布分为以下五类，类别及定义如下：

S 类：杰出

A 类：优秀

B 类：良好

C 类：合格

D 类：不合格

十、考核结果反馈及应用

1、考核结果反馈

每次考核结束后，由人力资源中心统一将激励对象考核结果反馈上报至董事会薪酬与考核委员会备案。

激励对象对考核期内考核结果有重大异议，可在获知考核结果后 15 天内，填写《考核结果申诉表》向公司董事会薪酬与考核委员会提出申诉；董事会薪酬与考核委员会须及时调查相关情况，并提出处理意见。

2、考核结果应用

(1) 考核结果作为公司股权激励计划的解锁依据，若激励对象任一考核周期考核结果为 D 级，则相对应的当期应解锁限制性股票将不予以解锁，激励对象当年未能解锁部分的限制性股票由公司授予价格回购注销；

(2) 考核结果直接影响激励对象的浮动奖励与岗位变动；

(3) 考核结果将影响激励对象下一年度职级晋升/降级、薪酬调整。

十一、绩效考核记录

1、人力资源中心以电子文档形式保留所有绩效考核记录；

2、考核结束后，董事会薪酬与考核委员会对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正；

3、考核结束后，考核结果作为保密资料归档案保存；

4、绩效管理相关人员责任：

（1）考核人没有对被考核人进行客观评价的，予以警告，情节严重的，取消其考核人资格。

（2）各系统负责人负责本系统绩效考核，如出现漏考，将由各责任人负责。

十二、附则

1、本办法由董事会薪酬与考核委员会负责解释，由董事会负责修改。

2、本办法自股东大会审议通过之日起施行。

浙江大华技术股份有限公司

二〇二〇年四月