

上海华虹计通智能系统股份有限公司

2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证上海华虹计通智能系统股份有限公司（以下简称“公司”）股权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干等人员诚信勤勉地开展工作，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，根据国家有关规定和公司实际，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，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展，保证公司股权激励计划的顺利实施。

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，从而提高管理绩效，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 年限制性股票激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对参与公司 2020 年限制性股票激励计划的所有激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

激励对象当年度限制性股票的可解除限售份额根据公司层面、个人层面的考核结果共同确定。

1、公司层面业绩考核要求

（1）限制性股票授予前一个财务年度，公司业绩同时达到以下条件：

- 1) 2019 年营业收入增长率不低于 20%，且不低于同行业平均水平；
- 2) 2019 年净利润增长率不低于 30%，且不低于同行业平均水平；

- 3) 2019 年加权平均净资产收益率不低于 1%;
- 4) 2019 年经营活动产生的现金流量净额为正;
- 5) 2019 年新业务收入占营业收入比重不低于 15%。

其中，净利润指归属于上市公司股东的净利润。

(2) 解除限售时业绩考核条件:

本激励计划的解除限售考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。本计划授予的限制性股票解除限售业绩考核如下表所示:

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	同时达到以下条件: (1) 2019 年营业收入为基数, 2021 年营业收入复合增长率不低于 24%, 且不低于同行业平均水平; (2) 2019 年净利润为基数, 2021 年净利润复合增长率不低于 68%, 且不低于同行业平均水平; (3) 2021 年加权平均净资产收益率不低于 3.7%; (4) 2021 年经营活动产生的现金流量净额不低于 3000 万元; (5) 2021 年新业务收入占营业收入比重不低于 35%或新业务收入不低于 1.4 亿元。
第二个解除限售期	同时达到以下条件: (1) 2019 年营业收入为基数, 2022 年营业收入复合增长率不低于 24%, 且不低于同行业平均水平; (2) 2019 年净利润为基数, 2022 年净利润复合增长率不低于 61%, 且不低于同行业平均水平; (3) 2022 年加权平均净资产收益率不低于 5.3%; (4) 2022 年经营活动产生的现金流量净额不低于 3500 万元; (5) 2022 年新业务收入占营业收入比重不低于 40%或新业务收入不低于 2 亿元。
第三个解除限售期	同时达到以下条件: (1) 2019 年营业收入为基数, 2023 年营业收入复合增长率不低于 24%, 且不低于同行业平均水平; (2) 2019 年净利润为基数, 2023 年净利润复合增长率不低于 57%, 且不低于同行业平均水平; (3) 2023 年加权平均净资产收益率不低于 7.3%; (4) 2023 年经营活动产生的现金流量净额不低于 4000 万元; (5) 2023 年新业务收入占营业收入比重不低于 45%或新业务收入不低于 2.7 亿元。

注:

1、在股权激励计划有效期内，如有增发、配股等事项导致净资产变动的，考核时剔除该事项所引起的净资产变动额及其产生的相应收益额。净资产变动额按“扣除融资成本后的融资额”计算(以下简称“融资额”);净资产变动额产生的相应收益额无法准确计算的，可按照“融资额”乘以考核年度上一年12月31日的一年期LPR来计算，首年的收益额按照自融资额实际到账之日起到当年度末时间段内的收益计算，以后年度按照全年计算。

2、净利润：指归属于上市公司股东的净利润。

3、新业务收入：指除现有AFC业务和未来可能产生的房租、投资性收益等收入以外，公司通过利用互联网、大数据、云计算、人工智能等新技术，实现数字化、网络化、智能化转型而形成的信息产业新业态业务型收入，包括但不限于为智慧车站、智慧运维、智慧票务、智慧化工、智慧人居、乡村振兴、设备安康、国产自主可控、智慧政务等提供解决方案和应用服务的收入。

由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。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可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按照授予价格回购并注销。

（3）授予、解除限售考核同行业公司的选取

华虹计通属于中国证监会行业分类“信息传输、软件和信息技术服务业”门类下的“软件和信息技术服务业”，本激励计划同行业指证监会“软件和信息技术服务业”下的境内A股上市公司（不含科创板上市公司，且不含考核年度1月1日后新IPO企业），并且剔除相应指标在考核年度出现的极值项（“极值”设定范围：营业收入同比增长率大于300%和小于-300%；加权平均净资产收益率大于30%和小于-30%；净利润同比增长率大于600%和小于-600%）。在本激励计划有效期内，如证监会调整本公司行业分类或调整同行业成分股的，公司各年度考核时应当采用届时最近一次更新的行业分类数据。

2、个人层面绩效考核要求

薪酬与考核委员会将根据激励对象个人绩效考核的结果来确定其实际解除限售额度，激励对象只有在上一年度绩效考核满足条件的前提下，才能解除限售当期限制性股票。具体解除限售比例依据下表确定，绩效评价中的特殊情况由董事会裁定。

考评结果	A（优秀）	B（良好）	C（称职）	D（基本称职）	E（不称职）
解除限售比例	100%		80%	0	

个人当年实际解除限售额度=个人解除限售比例×个人当年计划解除限售额度。

当年度激励对象未能解除限售的限制性股票由公司按照授予价格回购并注销。

3、因公司层面业绩考核不达标、或个人层面绩效考核导致当期解除限售的条件未成就的，对应的限制性股票不得递延至下期解除限售。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象获授的限制性股票解除限售的前一会计年度。

2、考核次数

本激励计划的考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，每年度考核一次。

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

1、考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后十个工作日内向被考核者通知考核结果。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核通知的 5 个工作日内与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可通过人力资源部向董事会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或等级。

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，保存期至少为五年。

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。

上海华虹计通智能系统股份有限公司董事会

2020 年 6 月 19 日