杭州迪普科技股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

杭州迪普科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步完善公司治理结构，促进公司建立、健全激励机制和约束机制，践行“创新、诚信、贡献&分享”的企业文化，增强公司管理团队和核心骨干等员工的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以促进公司业绩稳步持续提升，确保远期发展战略及经营目标的实现，公司拟实施 2021 年限制性股票激励计划（以下简称“限制性股票激励计划”）。

为保证限制性股票激励计划的顺利实施，公司根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》、《创业板上市公司业务办理指南第 5 号——股权激励》等有关法律、法规和规范性文件以及《杭州迪普科技股份有限公司章程》、公司限制性股票激励计划的相关内容，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，有效调动管理者和员工的积极性，吸引和保留优秀管理人才和业务骨干，提高公司员工的凝聚力和公司竞争力。建立和完善劳动者与所有者的利益共享机制，实现公司、股东和员工利益的一致性，促进各方共同关注公司的长远发展，健全公司长期、有效的激励约束机制，确保公司长期、稳定发展。

二、考核原则

考核评价坚持公正、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) 公司人力资源部门、财务管理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。

(三) 公司董事会负责考核结果的最终审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

首次授予的限制性股票在 2021 年-2023 年三个会计年度中, 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归属条件之一。首次授予的限制性股票业绩考核目标如下表所示:

归属安排	对应考核年度	业绩考核目标
首次授予的限制性股票第一个归属期	2021 年	以 2020 年营业收入为基数, 2021 年营业收入增长率不低于 20%
首次授予的限制性股票第二个归属期	2022 年	以 2020 年营业收入为基数, 2022 年营业收入增长率不低于 40%
首次授予的限制性股票第三个归属期	2023 年	以 2020 年营业收入为基数, 2023 年营业收入增长率不低于 60%

上述“营业收入”指标为合并报表中经审计的上市公司营业收入, 下同。

①若预留部分限制性股票于 2021 年度授出

预留部分的限制性股票在 2021 年-2023 年三个会计年度中, 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归属条件之一。预留部分的限制性股票业绩考核目标如下表所示:

归属安排	对应考核年度	业绩考核目标
预留限制性股票第一个归属期	2021 年	以 2020 年营业收入为基数, 2021 年营业收入增长率不低于 20%
预留限制性股票第二个归属期	2022 年	以 2020 年营业收入为基数, 2022 年营业收入增长率不低于 40%
预留限制性股票第三个归属期	2023 年	以 2020 年营业收入为基数, 2023 年营业收入增长率不低于 60%

②若预留部分限制性股票于 2022 年度授出

预留部分的限制性股票在 2022 年-2023 年二个会计年度中, 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归属条件之一。预留部分的限制性股票业绩考核目标如下表所示：

归属安排	对应考核年度	业绩考核目标
预留限制性股票第一个归属期	2022 年	以 2020 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 40%
预留限制性股票第二个归属期	2023 年	以 2020 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 60%

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。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归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

上述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。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。

依照激励对象的考核结果确定其归属的比例，个人当年实际归属额度=个人当年计划归属额度×个人层面归属比例。

激励对象的绩效考核结果划分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）、不合格（D）四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的归属比例：

绩效等级	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
归属比例	100%	100%	100%	0%

激励对象考核当年不能归属的限制性股票，作废失效，不得递延至下一年度。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划授予限制性股票的考核期间为 2021-2023 三个会计年度。

（二）考核次数

本次限制性股票激励计划实施期间每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部等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）考核结果反馈与申诉

被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，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，可在接到考核结果通知的5个工作日内向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归属的依据。

（二）考核结果归档

- 1、考核结束后，人力资源部需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，须当事人签字。
- 3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，保存期限至少为五年。

九、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限制性股票激励计划生效后实施。

杭州迪普科技股份有限公司

董事会

2021年3月4日