

杭州鸿泉物联网技术股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

杭州鸿泉物联网技术股份有限公司（以下简称公司）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2022 年限制性股票激励计划（以下简称激励计划）。为保证股权激励计划的顺利实施，现根据《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》、《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《公司章程》、激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，保证公司 2022 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 2022 年限制性股票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 2022 年限制性股票激励计划的所有激励对象，即公司董事会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，包括公司董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他人员。

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）公司董事会负责对考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）激励对象归属权益的任职期限要求

激励对象归属获授的各批次限制性股票前，须满足 12 个月以上的任职期限。

（二）公司层面业绩考核要求

4.1 首次授予部分的限制性股票考核要求根据激励对象分类不同设置了不同的业绩考核要求：

4.1.1 **A 类激励对象**的考核年度为 2023-2024 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，对各考核年度内北京域博承接的公司控制器业务产生的营业收入进行考核，考核目标安排如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标 A	业绩考核目标 B	业绩考核目标 C
		公司层面归属比例 100%	公司层面归属比例 80%	公司层面归属比例 60%
首次授予限制性股票 第一个归属期	2023	营业收入 5,000 万 (含) 以上	营业收入 4,000(含) 至 5,000 万	营业收入 3,000(含) 至 4,000 万
首次授予限制性股票 第二个归属期	2024	营业收入 8,000 万 (含) 以上	营业收入 7,000(含) 至 8,000 万	营业收入 6,000(含) 至 7,000 万

注：北京域博于 2021 年成立，主要从事汽车控制器的研发、生产和销售，为公司全资子公司；2021 年度公司汽车控制器业务收入为 69.17 万元。

若 A 类激励对象考核的业绩未满足上述业绩考核目标 C，则 A 类激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

4.1.2 **B 类激励对象**的考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以 2021 年度归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为业绩基数，对每个年度对比业绩基数的净利润增长率进行考核。

归属期	对应考核年度	业绩考核目标 A	业绩考核目标 B
		公司层面归属比例 100%	公司层面归属比例 80%
首次授予限制性股票第一个归属期	2023	净利润较 2021 年增长 53.09%	净利润较 2021 年增长 24.39%
首次授予限制性股票第二个归属期	2024	净利润较 2021 年增长 187.04%	净利润较 2021 年增长 115.28%
首次授予限制性股票第三个归属期	2025	净利润较 2021 年增长 474.07%	净利润较 2021 年增长 234.88%

若 B 类激励对象考核的业绩未满足上述业绩考核目标 B，则 B 类激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

4.2 预留授予部分（均为 B 类激励对象）的限制性股票考核要求：

若预留部分在 2022 年授予完成，则预留部分业绩考核与首次授予部分 B 类激励对象的考核要求一致；若预留部分在 2023 年授予完成，则预留部分业绩考核如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标 A	业绩考核目标 B
		公司层面归属比例 100%	公司层面归属比例 80%
预留授予限制性股票第一个归属期	2024	净利润较 2021 年增长 187.04%	净利润较 2021 年增长 115.28%
预留授予限制性股票第二个归属期	2025	净利润较 2021 年增长 474.07%	净利润较 2021 年增长 234.88%

注：上述“净利润”指归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润，且剔除本次及其他激励计划成本的影响。

若 B 类激励对象考核的业绩未满足上述业绩考核目标 B，则 B 类激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

（三）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C、D（激励对象考核期内离职的当年个人绩效考核视为 D）四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核评级	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%	80%	60%	0%

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。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，不可递延至下一年度。

六、考核次数

首次授予部分的限制性股票考核要求根据激励对象分类不同设置不同的业绩考核要求：A类激励对象的考核年度为2023-2024年两个会计年度，每个会计年度考核一次；B类激励对象的考核年度为2023-2025年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

若预留部分在2022年授予完成，则预留部分业绩考核与首次授予部分B类激励对象的考核要求一致；若预留部分在2023年授予完成，其考核期间为2024-2025两个会计年度，每个会计年度考核一次。

个人层面的绩效考核每年度考核一次。

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

（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。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。

（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。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 2022 年限制性股票激励计划生效后实施。

杭州鸿泉物联网技术股份有限公司

董事会

2022 年 9 月 15 日