

恒生电子股份有限公司

2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法

恒生电子股份有限公司（以下简称“公司”或“恒生电子”）为进一步建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、核心骨干员工的积极性，有效地将公司利益、股东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，按照收益与贡献对等的原则，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》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的相关规定，制定了 2022 年股票期权激励计划。

为保证 2022 年股票期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》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》、《恒生电子股份有限公司 2022 年股票期权激励计划（草案）》的规定，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，充分调动公司董事、高级管理人员、核心骨干员工的积极性，有效地将公司利益、股东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。同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

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，以实现股权激励计划与激励对象工作绩效、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股票期权激励计划的所有激励对象，包括在公司（含子公司）任职的董事，高级管理人员，核心管理、技术、业务人员以及公司董事会认为需要进行激励的有利于公司经营业绩提升和未来发展的其他人员。不包括恒生电子的独立董事、监事，也不包括单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。本激励计划的激励对象未参与两个或两个以上上市公司股权激励计划。以上激励对象中，董事、高级管理人员必须经股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予期权时与公司或公司的分、子公司具有雇佣或劳务关系，并签署劳动合同或聘用合同。

四、考核机构及执行机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对高级管理人员等股权激励对象进行考核。

（二）人力资源部在公司董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体考核执行工作，在此基础上形成绩效考核结果提交公司董事会薪酬与考核委员会审核。

（三）人力资源部、财务部等相关部门负责个人绩效考核数据的归集和核实，并对相关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）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的股票期权，行权考核年度为2022-2024年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

首次授予股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	以考核年上一年度公司营业收入为基数，营业收入增长率（A）考核值		
		目标值（Am）	中间值（An）	触发值（Ao）
第一个行权期	2022年	15%	8%	0%
第二个行权期	2023年	15%	8%	0%

第三个行权期	2024年	15%	8%	0%
--------	-------	-----	----	----

根据公司层面业绩考核完成情况，公司层面的行权比例如下表所示：

业绩考核完成情况 (A)	$A \geq A_m$	$A_m > A \geq A_n$	$A_n > A > A_o$	$A \leq A_o$
公司层面行权比例 (X)	100%	85%	70%	0%

若预留部分股票期权于公司 2022 年第三季度报告披露前授予，则预留部分公司层面业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分股票期权于公司 2022 年第三季度报告披露后授予，则预留部分考核年度为 2023-2024 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	以考核年上一年度公司营业收入为基数，营业收入增长率 (A) 考核值		
		目标值 (A _m)	中间值 (A _n)	触发值 (A _o)
第一个行权期	2023年	15%	8%	0%
第二个行权期	2024年	15%	8%	0%

根据公司层面业绩考核完成情况，公司层面的行权比例如下表所示：

业绩考核完成情况 (A)	$A \geq A_m$	$A_m > A \geq A_n$	$A_n > A > A_o$	$A \leq A_o$
公司层面行权比例 (X)	100%	85%	70%	0%

注：上述“营业收入”以经公司审计的合并报表所载数据为计算依据。

股票期权的行权条件达成，则激励对象按照本激励计划规定比例行权。如公司未达到上述业绩考核目标时，激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权，均由公司注销。

(二) 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薪酬与考核的相关规定组织实施，并依据激励对象个人的激励绩效等级确定其行权比例，个人当年实际行权额度=公司层面行权比例 (X) × 个人层面行权比例 (Y) × 个人当年计划行权额度。

激励对象个人的激励绩效等级划分为 A、B、C+、C、C-、D 六个档次，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行权比例：

激励绩效等级	A	B	C+	C	C-	D
个人层面行权比例(Y)	100%	100%	70%	50%	30%	0%

激励对象按照个人当年实际行权数量行权，考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象股票期权行权的前一会计年度。

（二）考核次数

本次股权激励计划的考核年度为2022-2024年三个会计年度，每年考核一次。

七、考核程序

公司的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，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。

（二）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。

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股权激励计划生效后实施。

恒生电子股份有限公司

董事会

2022年8月26日