

北京东方国信科技股份有限公司

2016 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证北京东方国信科技股份有限公司（以下简称“公司”）2016 年限制性股票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，激励公司高级管理人员和核心骨干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，建立和完善公司激励约束机制，保证公司 2016 年限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥限制性股票激励的作用，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

本办法适用于公司 2016 年限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于公司高级管理人员及董事会认定的对公司整体业绩和持续发展有直接影响的其他骨干核心人员。

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，并负责对高级管理人员进行考核。

五、绩效考评指标及评价标准

5.1 公司层面考核要求

公司层面的业绩考核参照《北京东方国信科技股份有限公司 2016 年限制性股票激励计划（草案）》的规定。

5.2 个人层面考核要求

根据个人的绩效考评评价指标，在限制性股票激励计划有效期内的各年度，对所有激励对象进行考核。考核采用百分制，量化指标按设定的考核方法给出该项评分，做出综合评审后，按年度考核评分划分 A,B,C,D,E 五档。激励对象个人年度绩效考核得分 90 分以上的绩效评定为 A-优秀，年度绩效考核得分 80 分至 89 分的绩效评定为 B-良好，年度绩效考核得分 70 分至 79 分的绩效评定为 C-合格，年度绩效考核得分 60 至 70 分的评定为 D-有待改进，年度绩效考核得分 60 以下的评定为 E-不合格。

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 A/B/C 档，则上一年度激励对象个人绩效考核为“合格”，激励对象可按照限制性股票激励计划规定比例对获授的限制性股票逐年分批次解锁；

若激励对象上一年度个人绩效考核为 D 档，则上一年度激励对象个人绩效考核为“一般”，激励对象按照限制性股票激励计划规定比例只能解锁当期可解锁份额的 50%；

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 E 档，则上一年度激励对象个人绩效考核为“不合格”，公司将按照限制性股票激励计划规定，回购当期不符合解锁条件的限制性股票并注销。

六、考核期间与次数

6.1 考核期间

激励对象获授或解锁限制性股票的前一会计年度。

6.2 考核次数

本激励计划有效期内每年度一次。

七、解锁

7.1 董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解锁资格及解锁数量。

7.2 个人绩效考核结果作为限制性股票解锁的依据。

八、考核程序

公司人力资源部、运营管理中心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。

九、考核结果的反馈及应用

9.1 激励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结束五个工作日内向被考核者通知考核结果；

9.2 如激励对象对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，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；

9.3 考核结果作为限制性股票解锁的依据。

十、考核结果归档

10.1 考核结束后，人力资源部门须保留绩效考核所有考核记录。

10.2 为保证股权激励的有效性，考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

10.3 绩效考核结果作为保密资料归档案保存，本次限制性股票激励计划结束三年后由人力资源部门负责统一销毁。

十一、附则

11.1 本办法由公司董事会负责制订及解释；

11.2 本办法自公司股东大会审议通过之日起生效。

北京东方国信科技股份有限公司

二〇一六年四月二十三日