

北京电子城投资开发集团股份有限公司

2019 年第四次临时股东大会

会议资料

2019 年 7 月

议案 1

北京电子城投资开发集团股份有限公司
关于公司股票期权激励计划（草案）及其摘要的议案

各位股东：

北京电子城投资开发集团股份有限公司（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，充分调动公司高级管理人员及核心技术（业务）人员、特别是科技服务产业关键岗位业务骨干的积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者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原则，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，公司拟实施股票期权激励计划，制定了《北京电子城投资开发集团股份有限公司股票期权激励计划（草案）》及其摘要（详见附件）。

此项议案须提交公司股东大会审议。

请予以审议。

北京电子城投资开发集团股份有限公司

董事会

2019 年 7 月 19 日

附件一：《北京电子城投资开发集团股份有限公司股票期权激励计划（草案）》；

附件二：《北京电子城投资开发集团股份有限公司股票期权激励计划（草案）摘要》

股票简称：电子城

股票代码：600658

北京电子城投资开发集团股份有限 公司股票期权激励计划 (草案)

北京电子城投资开发集团股份有限公司

二〇一九年七月

声 明

本公司及全体董事、监事保证本激励计划及其摘要不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

特 别 提 示

1、本激励计划依据《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》、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》（175号文）、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》（171号文）及其他有关法律、法规、规范性文件，以及北京电子城投资开发集团股份有限公司（以下简称“公司”、“本公司”或“电子城”）《公司章程》制订。

2、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的情形：

（1）最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（2）最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（3）上市后最近36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

（4）法律法规规定不得实行股权激励的；

（5）中国证监会认定的其他情形。

3、本激励计划的激励对象不存在《上市公司股权激励管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形：

（1）最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（2）最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

（3）最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

（4）具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

（5）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（6）中国证监会认定的其他情形。

4、本激励计划为股票期权激励计划，股票期权是指上市公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买本公司一定数量股份的权利。股票来源为公司向激励对象定向发行公司A股普通股。

本激励计划的激励额度为11,185,850份股票期权,约占公司已发行股本总额1,118,585,045股的1%。其中首次授予10,067,500股,首次授予部分占本激励计划签署时公司股本总额的0.9%,占本次授予股票期权总量的90%,预留授予1,118,350股,占本次授予股票期权总量的10%。每份股票期权在满足行权条件的情况下,拥有在有效期内以行权价格购买1股公司股票的权利。

5、本激励计划授予的首期股票期权的行权价格为6.78元/股。股票期权有效期内发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜,行权价格将做相应的调整。

6、本激励计划的有效期限不超过10年,自股票期权授权日起计算。股权激励方案需要公司董事会、股东大会审议通过,且获得北京市国资委批准之后方可实施。

7、本次激励计划的所有激励对象均未同时参加两个或以上上市公司的股权激励计划。

8、激励计划的激励对象为按照本计划规定获得股票期权的高级管理人员、核心骨干和核心业务人员等。

9、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关股票期权提供贷款以及其他任何形式的财务资助,包括为其贷款提供担保。

10、本次授予的股票期权在授权日后的等待期为24个月,等待期满后为行权期,授予的股票期权行权期及各期行权时间安排如下表所示:

行权安排	行权时间	可行权数量占获授权益数量比例
授权日	激励计划授予条件达成之后,按规定召开董事会对激励对象授予股票期权	-
等待期	自本次激励计划授权日起至授权日起24个月内的最后一个交易日当日止	-
第一个行权期	自授权日起24个月后的首个交易日起至授权日起36个月内的最后一个交易日当日止	1/3
第二个行权期	自授权日起36个月后的首个交易日起至授权日起48个月内的最后一个交易日当日止	1/3
第三个行权期	自授权日起48个月后的首个交易日起至授权日起60个月内的最后一个交易日当日止	1/3

11、自公司股东大会审议通过本激励计划之日起且授予条件成就后60日内,公司按相关规定召开董事会对激励对象进行授予,并完成登记、公告等相关程序。

12、本激励计划的实施不会导致股权分布不具备上市条件。

目录

第一章释义	8
第二章 实施激励计划的目的.....	9
第三章 本激励计划的管理机构.....	9
第四章 激励对象的确定依据和范围.....	10
第五章 本计划所涉及的标的股票来源、数量和分配.....	11
第六章 股票期权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、禁售期	13
第七章 股票期权的行权价格及行权价格的确定方法.....	15
第八章 股票期权的授予条件、行权条件.....	17
第九章 股票期权激励计划的调整方法和程序.....	20
第十章 股票期权的会计处理.....	22
第十一章 公司授予权益、激励对象行权的程序.....	24
第十二章 公司、激励对象各自的权利义务.....	27
第十三章 公司、激励对象发生异动的处理.....	28
第十四章 附则.....	29

第一章 释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

电子城、本公司、公司	指	北京电子城投资开发集团股份有限公司
股票期权激励计划、股权激励计划、激励计划、本计划	指	北京电子城投资开发集团股份有限公司股票期权激励计划
激励对象	指	按照本计划规定获得股票期权的公司高级管理人员、核心骨干和核心业务人员
股票期权、期权	指	公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买本公司一定数量股票的权利
授予日	指	公司向激励对象授予权益的日期，授予日必须为交易日
等待期	指	股票期权授予日至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象根据股票期权激励计划，行使其所拥有的股票期权的行为，在本计划中行权即为激励对象按照激励计划设定的条件购买标的股票的行为
可行权日	指	激励对象可以开始行权的日期，可行权日必须为交易日
行权价格	指	本计划所确定的激励对象购买公司股票的价格
行权条件	指	根据股票期权激励计划激励对象行使股票期权所必需满足的条件
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《公司章程》	指	《北京电子城投资开发集团股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	上海证券交易所
北京市国资委	指	北京市人民政府国有资产监督管理委员会
北京电控	指	北京电子控股有限责任公司
元	指	人民币元

本计划中若出现合计数与所在行或列数值合计尾数差异，及比例计算差异，均系四舍五入所致。

第二章 实施激励计划的目的

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，充分调动公司高级管理人员及核心骨干和核心业务人员、特别是科技服务产业关键岗位业务骨干的积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者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原则，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

本计划坚持以下原则：

- 1、坚持依法规范，公开透明，遵循法律法规和《公司章程》规定；
- 2、坚持维护股东利益、公司利益，促进国有资本保值增值，有利于公司持续发展；
- 3、坚持激励与约束相结合，风险与收益相对称，适度强化对公司管理层的激励力度；
- 4、坚持从实际出发，规范起步，循序渐进，不断完善。

第三章 本激励计划的管理机构

- 1、公司股东大会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本计划的实施、变更和终止。
- 2、公司董事会是本计划的执行管理机构，下设董事会薪酬与考核委员会，负责拟订和修订本计划，报公司股东大会审批和主管部门审核，并在股东大会授权范围内办理本计划的相关事宜。
- 3、公司监事会是本计划的监督机构，负责审核激励对象的名单，并对本计划的实施是否符合相关法律、行政法规、部门规章和证券交易所业务规则进行监督。
- 4、独立董事应当就本计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害

公司及全体股东的利益发表独立意见，并就本计划向所有股东征集委托投票权。

第四章 激励对象的确定依据和范围

一、激励对象的确定依据

1、激励对象确定的法律依据

本计划激励对象根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》（175 号文）、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》（171 号文）等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

2、激励对象确定的职务依据

激励计划的激励对象为按照本计划规定获得股票期权的公司高级管理人员、核心骨干和核心业务人员等，重点激励关键岗位上素质能力强、市场稀缺性高、流动性较大的且对公司未来业绩达成起关键作用的人才（不包括上市公司的独立董事、监事）。为充分调动子公司经营管理人员和业务骨干的工作积极性，贯彻电子城整体发展战略，本次激励计划将部分子公司经营管理人员和业务骨干纳入激励范围。

二、激励对象的范围

1. 本计划激励对象

本计划首期授予的激励对象共计 92 名，具体包括：高级管理人员、核心骨干和核心业务人员。

所有激励对象必须在本激励计划的考核期内于公司或公司的分公司、子公司任职并已与公司或公司的分公司、子公司签署劳动合同。

预留授予部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内，经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后确定。未能在 12 个月内明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首期授予的标准确定。

2、有下列情形之一的，不得作为本计划的激励对象

- （1）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

(2) 最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

(3) 最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

(4) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

(5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

(6) 中国证监会认定的其他情形。

所有参与本激励计划的激励对象不能同时参加其他任何上市公司股权激励计划，已经参与其他任何上市公司激励计划的，不得参与本激励计划。

3、公司应当对内幕信息知情人在股权激励计划草案公告前 6 个月内买卖公司股票及其衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。

知悉内幕信息而买卖公司股票的，不得成为激励对象，法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。

泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，不得成为激励对象。

三、激励对象的核实

1、本计划经董事会审议通过后，在召开公司股东大会表决本计划前，公司在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 日。

2、公司监事会将激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东大会审议本激励计划前 5 日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会核实。

第五章 本计划所涉及的标的股票来源、数量和分配

一、股票期权激励计划的股票来源

股票期权激励计划的股票来源为公司向激励对象定向发行公司A股普通股。

二、股票期权激励计划标的股票数量

本计划的激励额度为11,185,850份股票期权，约占公司已发行股本总额1,118,585,045股的1%，累计不超过公司股本总额的10%。其中首次授予10,067,500股，首次授予部分占本激励计划签署时公司股本总额的0.9%，占本次授予股票期权总量的90%，预留授予1,118,350股，占本次授予股票期权总量的10%。

每份股票期权在满足行权条件的情况下，拥有在有效期内以行权价格购买1股公司股票的权利。

三、股票期权激励计划的分配原则

公司授予的股票期权在遵循《上市公司股权激励管理办法》和《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》的基础上，在各激励对象上的分配原则如下：本计划首期授予涉及的激励对象为公司高级管理人员、核心骨干和核心业务人员，重点激励科技服务产业关键岗位上素质能力强、市场稀缺性高、流动性较大的且对公司未来业绩达成起关键作用的人才，总计92人，预留授予人数不超过18人，总人数不超过110人，具体分配见下表：

姓名	职务	获授权益 (股)	占授予总量比例 (%)	占股本总额比例 (%)
龚晓青	党委书记/总裁	314400	2.81%	0.03%
敬艳彤	党委副书记/纪委书记	236100	2.11%	0.02%
赵萱	副总裁	236100	2.11%	0.02%
吕延强	副总裁/董事会秘书	236100	2.11%	0.02%
张南	副总裁	236100	2.11%	0.02%
杨红月	副总裁	236100	2.11%	0.02%
张玉伟	副总裁	236100	2.11%	0.02%
贾浩宇	副总裁	236100	2.11%	0.02%
其他核心骨干员工（84人）		8100400	72.42%	0.72%
预留		1118350	10.00%	0.10%
合计		11185850	100.00%	1.00%

注：

- 1、本次激励对象均未同时参加两个或以上上市公司的股权激励计划。
- 2、上述任何一名激励对象通过本计划获授的公司权益总额均未超过公司总股本的1%。
- 3、激励对象承诺本次股票期权实际收益最高不超过股票期权授予时薪酬总水平（含股票期权激励预期收益）的40%，超过部分收益归公司所有。

第六章股票期权激励计划的有效期限、授予日、等待期、可行权日、禁

售期

一、股票期权激励计划的有效期限

本激励计划的有效期限不超过10年，自股票期权授权日起计算。

二、股票期权激励计划的授予日

授予日在本激励计划报北京市国资委审批通过、公司股东大会审议通过后由公司董事会确定，届时由公司召开董事会就本激励计划设定的激励对象获授股票期权的条件是否成就进行审议，公司独立董事及监事会应当发表明确意见；律师事务所应当对激励对象获授股票期权的条件是否成就出具法律意见。公司董事会对符合条件的激励对象授予股票期权，并完成登记、公告等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的，终止实施本计划，未授予的期权失效，授予日必须为交易日。

三、股票期权激励计划的等待期

等待期指股票期权授予后至首个可行权日之间的时间段，本激励计划授予的股票期权等待期为24个月。

四、股票期权激励计划的可行权日

在本计划通过后，授予的股票期权自授予日起满24个月后可以开始行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

- 1、公司定期报告公告前30日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前30日起算，至公告前1日；
- 2、公司业绩预告、业绩快报公告前10日内；
- 3、自可能对本公司股票交易价格产生重大影响的重大事项发生之日或在决策过程中，至依法披露后2个交易日内；
- 4、中国证监会及上海证券交易所规定的其它期间。

上述重大事项为公司依据《上海证券交易所股票上市规则》的规定应当披露的“重大交易”、“重大事项”及“可能影响股价的重大事件”等。

激励对象必须在股票期权有效期内行权完毕，计划有效期结束后，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

五、股票期权激励计划的行权安排

1. 首期授予期权的行权安排

自股票期权授予日起计算，本计划授予的股票期权从授予日开始经过24个月的等待期，激励对象可在可行权日按照1/3、1/3、1/3的行权比例分三期行权。本次授予股票期权行权期时间安排如表所示（根据《上市公司股权激励管理办法》等相关规定，该日不得行权的除外）：

行权安排	行权时间	可行权数量占获授权益数量比例
第一个行权期	自授予日起24个月后的首个交易日起至授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	1/3
第二个行权期	自授予日起36个月后的首个交易日起至授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	1/3
第三个行权期	自授予日起48个月后的首个交易日起至授予日起60个月内的最后一个交易日当日止	1/3

公司每年实际生效的期权份额将根据公司当年财务业绩考核结果做相应调整。当期行权条件未达成时，股票期权不得行权或递延至下期行权，并由公司注销相关期权。股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，公司应当及时注销。

激励对象在行使权益前，董事会应当就股权激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就进行审议，独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象行使权益的条件是否成就出具法律意见。

2. 预留授予期权的行权安排

预留部分股票期权在每次授予前，须召开董事会，并披露授予情况的摘要。预留部分的股票期权，行权日期和行权方式如下：

行权安排	行权时间	可行权数量占获授权益数量比例
第一个行权期	自预留部分权益授予日起24个月后的首个交易日起至授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	1/3
第二个行权期	自预留部分权益授予日起36个月后的首个交易日起至授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	1/3
第三个行权期	自预留部分权益授予日起48个月后的首个交易日起至授予日起60个月内的最后一个交易日当日止	1/3

六、股票期权激励计划的禁售规定

禁售期是指对激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。本激励计划

的禁售规定按照《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

（1）激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。在申报离任六个月后的十二个月内通过证券交易所挂牌交易出售本公司股票数量占其所持有本公司股票总数的比例不得超过50%。

（2）激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的本公司股票在买入后6个月内卖出，或者在卖出后6个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益，符合中国证监会《关于上市公司大股东及董事、监事、高级管理人员增持本公司股票相关事项的通知》（证监发〔2015〕51号）等相关规定的除外。

（3）在本激励计划的有效期内，如果《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人原持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

（4）授予董事、高级管理人员的股份，应根据任期考核或经济责任审计结果行权或兑现。授予的股票期权，应有不低于授予总量 20%留至任职（或任期）考核合格后行权。

（5）符合北京市国资委对于国有控股上市公司高管持股的其他相关规定。

第七章股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

一、股票期权的首期行权价格

本次股票期权的首期行权价格为6.78元/股。即满足行权条件后，激励对象可在行权期以每股6.78元的价格获得公司股票。

二、首期授予股票期权行权价格确定方法。

1、根据《上市公司股权激励管理办法》，本激励计划授予的股票期权的行权价格不得低于股票票面金额，且原则上不得低于下列价格较高者：

(1) 股票期权激励计划草案公布前一个交易日的公司股票交易均价；

(2) 股票期权激励计划草案公布前20个交易日、60个交易日或者120个交易日
日的公司股票交易均价之一。

2、根据《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》，上市公司股票期权的行权价格应不低于下列价格较高者：

(1) 股权激励计划草案摘要公布前一个交易日的公司标的股票收盘价；

(2) 股权激励计划草案摘要公布前30个交易日内的公司标的股票平均收盘价。

3、本激励计划授予的股票期权的行权价格应不低于最近一个会计年度每股净资产（2018年度已公告《业绩快报》每股净资产值为5.89元）。

4、首期行权价格确定：

综上情况，根据本激励计划首期授予股票期权行权价格确定方法，电子城首次授予股票期权的行权价格确定为人民币6.78元/股。

三、预留期权的行权价格

预留部分股票期权在每次授予前，须召开董事会，并披露授予情况的摘要。授予价格不得低于股票票面金额，且原则上不得低于下列价格较高者：

(1) 审议授予预留部分股票期权的董事会决议公告前1个交易日公司股票交易均价；

(2) 审议授予预留部分股票期权的董事会决议公告前1个交易日公司股票收盘价；

(3) 审议授予预留部分股票期权的董事会决议公告前20个交易日、60个交易日或者120个交易日
的公司股票交易均价之一；

(4) 审议授予预留部分股票期权的董事会决议公告前30个交易日公司股票平均收盘价。

(5) 上市公司股票期权的行权价格应不低于最近一个会计年度每股净资产。

三、行权价格的调整

本激励计划在股票期权有效期内发生派息、资本公积金转增股本、派送股票红利、股份拆细、缩股、配股、增发等事宜时，行权价格将根据本计划相关规定进行调整。

第八章股票期权的授予条件、行权条件

一、股票期权的获授条件

公司和激励对象只有在同时满足下列条件时，公司方可依据本激励计划向激励对象进行股票期权的授予：

1、公司未发生以下任一情形：

（1）最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（2）最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告；

（3）最近36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

（4）法律法规规定不得实行股权激励的；

（5）证监会认定的其他情形。

2、激励对象未发生以下任一情形：

（1）最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（2）最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

（3）最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

（4）具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

（5）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（6）中国证监会认定的其他情形。

3、首期授予公司股票期权业绩考核的全部条件：

（1）2018年营业总收入不低于22亿元，且不低于对标企业50分位值水平；

（2）2018年EOE指标不低于12%，且不低于对标企业50分位值水平；

（3）2018年新型科技服务收入不低于3.8亿元；

（4）以2017年总资产为基数，2018年总资产增长率不低于5%；（2017年经审计的总资产为113.20亿元）

EOE为净资产现金回报率，计算公式为EBITDA除以平均净资产，EBITDA为扣

除所得税、利息支出、折旧和摊销（包括激励成本摊销）之前的净利润，平均净资产为期初与期末所有者权益的平均数。在计算EOE时，股权激励有效期内重大会计政策变化所导致的影响应予以剔除，保持指标在有效期内可比。

新型科技服务是指根据国务院及北京市有关加快科技服务业发展的指导意见，充分发挥科技服务业对公司战略转型和产业升级的支撑作用，以满足公司科技创新和提升产业创新能力的需要。完善科技服务体系，创新科技服务模式，优化科技服务布局，提升科技服务能力，促进科技服务专业化、规模化发展是公司未来战略转型的方向。

本公司新型科技服务收入包括：科技服务平台的持有经营服务、创业孵化与企业成长加速服务、科技金融服务、成果转化与技术转移服务、科技咨询服务等所形成的收入。

总资产增长率反映的是企业本期资产规模的增长情况，计算公式为本年总资产增长额除以年初资产总额 $\times 100\%$ ，其中本年总资产增长额等于年末资产总额减去年初资产总额。

以上授予条件全部达成后，公司向激励对象授予股票期权，若其中一项不达标，则本激励计划终止实施。因会计政策变更导致指标计算口径发生变化的，统一按照原政策规定进行计算。

4、预留授予公司股票期权业绩考核的全部条件：

- （1）2018年营业总收入不低于22亿元，且不低于对标企业50分位值水平；
- （2）2018年EOE指标不低于12%，且不低于对标企业50分位值水平；
- （3）2018年新型科技服务收入不低于3.8亿元；
- （4）以2017年总资产为基数，2018年总资产增长率不低于5%；（2017年经审计的总资产为113.20亿元）

以上授予条件全部达成后，公司向激励对象授予股票期权，若其中一项不达标，则本激励计划终止实施。

对标企业样本公司系按照申银万国行业分类标准并选取与电子城主营业务相近的园区地产服务类上市公司作为对标对象。在年度考核过程中行业样本如出现主营业务、经营模式发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值，则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本。

二、股票期权的行权条件

激励对象行使已获授的股票期权除满足上述条件外，必须同时满足如下条件：

1、满足公司业绩考核要求

本计划授予的股票期权，在行权期的3个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。

首期授予和预留股票期权的各年度绩效考核目标如下表所示：

行权期	行权比例	业绩考核目标
第一个行权期	1/3	(1) 2020 年营业总收入不低于 26.62 亿元（以 2018 年授予目标值为基准，年复合增长率 $\geq 10\%$ ），且不低于对标企业 75 分位值； (2) 2020 年 EOE $\geq 12\%$ ，且不低于对标企业 75 分位值； (3) 2020 年新型科技服务收入不低于 4.598 亿元（以 2018 年授予目标值为基准，年复合增长率 $\geq 10\%$ ）； (4) 以 2017 年总资产为基数，2020 年总资产复合增长率不低于 5%； (2017 年经审计的总资产为 113.20 亿元)
第二个行权期	1/3	(1) 2021 年营业总收入不低于 29.26 亿元（以 2018 年授予目标值为基准，年复合增长率 $\geq 10\%$ ），且不低于对标企业 75 分位值； (2) 2021 年 EOE $\geq 12\%$ ，且不低于对标企业 75 分位值； (3) 2021 年新型科技服务收入不低于 5.0578 亿元（以 2018 年授予目标值为基准，年复合增长率 $\geq 10\%$ ）； (4) 以 2017 年总资产为基数，2021 年总资产复合增长率不低于 5%； (2017 年经审计的总资产为 113.20 亿元)
第三个行权期	1/3	(1) 2022 年营业总收入不低于 32.21 亿元（以 2018 年授予目标值为基准，年复合增长率 $\geq 10\%$ ），且不低于对标企业 75 分位值； (2) 2022 年 EOE $\geq 12\%$ ，且不低于对标企业 75 分位值； (3) 2022 年新型科技服务收入不低于 5.56358 亿元（以 2018 年授予目标值为基准，年复合增长率 $\geq 10\%$ ）； (4) 以 2017 年总资产为基数，2022 年总资产复合增长率不低于 5%； (2017 年经审计的总资产为 113.20 亿元)

若出现可行权上一年度考核不合格的情况，激励对象当年度股票期权的可行权额度不可行权，作废处理。

为落实北京电控“转型、创新、开放、融合”发展理念，公司正在以“助力企业创新发展，服务区域产业升级”为目标，按照“以特色物理空间为载体，以创新的基础服务为支撑，以整合商务服务为重点，以关键的产业服务为引领”的思路，推动公司向科技服务企业战略转型。围绕发展科技服务产业，公司一方面持续优化科技服务载体的开发业务，一方面积极提升新型科技服务平台的能力建设，力求充分发挥北京电控科技产业势能优势和公司多年精耕产业园区所形成的

资源优势，推动创新链和产业链有机融合，降低创新成本，提高创新效率，以新的发展模式和经营方式落实国家创新驱动战略。故设定新型科技服务收入指标，以更好推动、保障公司转型成功。

2、个人业绩考核要求

董事会薪酬与考核委员会根据公司《绩效管理规定》对激励对象进行业绩考核并确定考核结果，激励对象在近两年度绩效考核满足条件的前提下，才能部分或全额行权当期权益，具体比例依据激励对象个人绩效考核结果确定。行权期内，激励对象近两年度连续获得绩效考核等级为B及以上，则可以行权当期全部份额；行权期内，激励对象近两年度的考核结果中若出现其中一年绩效等级为C，则当期股票期权的行权比例为80%，不能行权部分由公司统一注销；行权期内，激励对象近两年度的考核结果中若出现连续两年绩效等级为C，则当期股票期权的行权比例为60%，不能行权部分由公司统一注销；行权期内，激励对象近两年度的考核结果中若存在至少一年绩效等级为D，则取消当期份额，当期全部份额由公司统一注销，具体如下：

个人绩效等级	S	A	B	其中一年为 C	连续两年为 C	其中一年为 D
行权比例	100%			80%	60%	0

个人当年实际行权额度 = 行权比例 × 个人当年计划行权额度。

子公司激励人员的考核参照公司的《绩效管理规定》，结合子公司的实际经营情况，制定各自的绩效管理办法，统一纳入公司绩效考核管理体系。

第九章 股票期权激励计划的调整方法和程序

一、股票期权数量的调整方法

若在行权前公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股、分红派息等事项，应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$Q = Q_0 \times (1 + n)$$

其中：Q₀为调整前的股票期权数量；n 为每股的资本公积转增股本、派送股

票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）；

Q 为调整后的股票期权数量。

2、配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) / (P_1 + P_2 \times n)$$

其中：Q₀为调整前的股票期权数量；P₁为股权登记日当日收盘价；P₂ 为配股价格；n为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）；Q 为调整后的股票期权数量。

3、缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中：Q₀为调整前的股票期权数量；n 为缩股比例（即1 股公司股票缩为n 股股票）；Q 为调整后的股票期权数量。

二、行权价格的调整方法

若在行权前有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项，应对行权价格进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中：P₀为调整前的行权价格；n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率；P 为调整后的行权价格。

2、配股

$$P=P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) / [P_1 \times (1+n)]$$

其中：P₀为调整前的行权价格；P₁ 为股权登记日当日收盘价；P₂ 为配股价格；n 为配股的比例（即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例）；P 为调整后的行权价格。

3、缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中：P₀ 为调整前的行权价格；n为缩股比例；P 为调整后的行权价格。

4、派息

$$P=P_0 - V$$

其中：P₀ 为调整前的行权价格；V 为每股的派息额；P为调整后的行权价格。

经派息调整后，P 仍须大于1。

5、增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的数量和授予价格不做调整。

三、股票期权激励计划调整的程序

公司股东大会授权公司董事会，当出现前述情况时由公司董事会决定调整行权价格、股票期权数量。上市公司应当聘请律师就上述调整是否符合《上市公司股权激励管理办法》、《公司章程》和股票期权计划的规定向公司董事会出具专业意见。

第十章 股票期权的会计处理

一、股票期权的会计处理原则

根据《企业会计准则》及其应用指南，公司授予激励对象的股票期权遵循以下会计政策：

1、以权益结算的股份支付换取激励对象提供服务的，以授予激励对象权益工具的公允价值计量；

2、对于完成行权限制期内的服务或达到规定业绩条件才可行权的换取激励对象服务的以权益结算的股份支付，在行权限制期内的每个资产负债表日，以对可行权权益工具数量的最佳估计为基础，按照权益工具在授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关资产成本或当期费用，在经常性损益中列支，同时计入资本公积。

二、股票期权公允价值的计算方法

1、授权日会计处理：由于授权日股票期权尚不能行权，因此不需要进行相关会计处理。公司将在授权日采用B-S期权定价模型确定股票期权在授权日的公允价值。

2、行权限制期会计处理：公司在行权限制期内的每个资产负债表日，以对可行权股票期权数量的最佳估计为基础，按照股票期权在授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关资产成本或当期费用，同时计入资本公积中。

3、每个行权期首个可行权日之后会计处理：不再对已确认的成本费用和所

有者权益总额进行调整。

4、行权时会计处理：根据行权情况，确认股本和股本溢价，同时结转已确认的资本公积。

三、股票期权价值的模型选择及估计

公司选择Black-Scholes模型来计算期权的公允价值，使用该模型对授予的11,185,850份股票期权的公允价值进行了预测算（授予时进行正式测算），公司每份股票期权价值约为2.82元，授予的11,185,850份股票期权的总价值为31,544,097.00元，具体参数选取如下：

- 1、标的股价：6.78元。
- 2、行权价格：6.78元/股。
- 3、有效期为：4年。
- 4、历史波动率：49.12%。
- 5、无风险利率：3.08%。

四、股票期权费用的摊销方法

根据《企业会计准则第11号——股份支付》的有关规定，公司将在等待期的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照股票期权授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

公司2019年授予期权，则在本次股权激励的有效期内，期权成本摊销情况见下表：

	摊销年限 (年数)	2019 年 (元)	2020 年 (元)	2021 年 (元)	2022 年 (元)	2023 年 (元)	合计 (元)
第一个 行权期	2	3816979.09	5257348.56	1440369.47			10514697.12
第二个 行权期	3	2544653.41	3504899.98	3504899.98	960246.57		10514699.94
第三个 行权期	4	1908490.06	2628674.99	2628674.99	2628674.99	720184.93	10514699.94
合计	-	8270122.56	11390923.53	7573944.43	3588921.55	720184.93	31544097.00

上述测算结果是对期权成本的预测算，公司将在授予日对期权的公允价值进行重新计算，该成本会因参数值的变化而变化。公司以目前情况估计，在不考虑激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，本激励计划费用的摊销对有效期内各年

净利润有所影响，但影响程度不大。考虑激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，预计激励计划带来的公司业绩提升将高于因其带来的费用增加。

第十一章 公司授予权益、激励对象行权的程序

一、公司实行股票期权激励计划的程序

1、董事会薪酬与考核委员会负责拟定激励计划及其配套相关文件，并提交董事会审议。

2、董事会审议通过激励计划及其配套相关文件，监事会审议通过股权激励事项并发表意见，独立董事就激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益发表独立意见。

3、董事会审议通过激励计划草案后的 2 个交易日内，公告董事会决议、激励计划摘要、独立董事意见等。

4、公司聘请律师对激励计划出具法律意见书。

5、激励计划公告后，激励对象相关资格的审核由工作小组通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 日。由公司董事会办公室对内幕信息知情人在激励计划公告前 6 个月内买卖本公司股票及其衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。由公司监事会对股权激励名单进行核实，并在股东大会前 5 日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

6、激励计划有关申请材料报北京市国资委审核。

7、北京市国资委审核同意后，公司发出召开股东大会的通知，并同时公告法律意见书。

8、公司股东大会在对激励计划进行投票表决时，独立董事应当就激励计划向所有的股东征集委托投票权，并且公司在提供现场投票方式同时还提供网络投票的方式。

9、股东大会审议激励计划，监事会应当就激励对象名单核实情况在股东大会上进行说明。

10、自公司股东大会审议通过激励计划之日起 60 日内，公司应当根据股东大会的授权召开董事会对激励对象进行股票期权授予，并完成登记、公告等相关事宜。未能在 60 日内完成上述工作的，终止实施本计划，未授出的股票期权失效。

11、向北京市国资委进行备案。

二、公司授予股票期权的程序

1、本计划经公司股东大会审议通过后，董事会按照本计划的约定在授权日向激励对象授予股票期权。自公司股东大会审议通过本激励计划且授予条件成就后 60 日内，公司按相关规定召开董事会确定授权日，对激励对象进行授予，并完成登记、公告等程序。授权日必须为交易日。

2、董事会薪酬与考核委员会负责拟定股票期权授予方案。每位激励对象获授股票期权的预期收益不超过本股票期权授予时其薪酬总水平（含本股票期权预期收益）的 30%；在行权有效期内，激励对象股权激励收益占本期权益授予时本人薪酬总水平的最高比重不得超过 40%。

3、董事会审议批准董事会薪酬与考核委员会拟定的股票期权授予方案。

4、公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就股权激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议，监事会核查授予股票期权的激励对象名单是否与股东大会批准的股票期权激励计划中规定的对象相符，独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见。

5、股票期权授出时，公司与激励对象签署《股票期权授予协议书》，以此约定双方的权利义务关系。《股票期权授予协议书》是授出股票期权的证明文件，应载明姓名、身份证号、住所、通信方式、编号、被授予数量、认购价格、行权安排、有关注意事项等。

6、公司根据激励对象签署协议情况制作股票期权计划管理名册，记载激励对象姓名、获授股票期权的数量、获授日期、《股票期权授予协议书》编号等内容。

三、激励对象行权的程序

1、激励对象在可行权日内向董事会薪酬与考核委员会提交《股票期权行权

申请书》，提出行权申请。《股票期权行权申请书》应载明行权的数量、行权价格以及期权持有者的交易信息等。

2、董事会授权董事会薪酬与考核委员会对申请人的行权资格、行权条件与行权数额审查确认，独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象行使权益的条件是否成就出具法律意见。

3、激励对象的行权申请经董事会薪酬与考核委员会确认并交付相应的行权（购股）款项后，公司向证券交易所提出行权申请。

4、经证券交易所确认后，办理登记结算事宜。

5、股权激励实际收益超出最高比重的，激励对象已获授但尚未行使的权益不再行使或者将行权收益上交公司。

四、本激励计划的变更、终止程序

1、本激励计划的变更程序

（1）在公司股东大会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的，需经董事会审议通过。

（2）在公司股东大会审议通过本激励计划之后变更本计划的，应当由股东大会审议决定，且不得包括下列情形：

①导致加速行权的情形；

②降低行权价格的情形。

（3）独立董事、监事会应当就变更后的方案是否有利于上市公司的持续发展，是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形发表独立意见。

（4）律师事务所应当就变更后的方案是否符合《上市公司股权激励管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

2、本激励计划的终止程序

（1）在公司股东大会审议本激励计划之前拟终止实施本激励计划的，需经董事会审议通过。

（2）在公司股东大会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的，应当由股东大会审议决定。

（3）律师事务所应当就公司终止实施激励计划是否符合《上市公司股权激

励管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

第十二章 公司、激励对象各自的权利义务

一、公司的权利与义务

1、公司具有对本激励计划的解释和执行权，公司授权公司董事会及董事会薪酬与考核委员会行使上述权利，并由公司董事会及董事会薪酬与考核委员会按本激励计划的规定对激励对象进行绩效考核，若激励对象未达到本激励计划所确定的行权条件，公司将按本激励计划规定的原则注销期权。

2、公司可根据本激励计划第十三章之“二、激励对象个人情况发生变化”的相关规定，授权董事会终止激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权的行权，或作废其未获准行权的期权。

3、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关权益提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

4、公司应及时按照有关规定履行股票期权申报、信息披露等义务。

5、公司应当根据本激励计划及中国证监会、上海证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司等颁布的有关规定，积极配合满足行权条件的激励对象按规定行权。但非因公司原因造成激励对象未能及时行权并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

二、激励对象的权利与义务

1、激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献。

2、激励对象应当按照本激励计划规定行使股票期权。

3、激励对象行使股票期权的资金由激励对象自筹。

4、激励对象因本激励计划获得的收益，应按国家税收法规交纳个人所得税及其它税费。

5、法律、法规规定的其他相关权利义务。

第十三章 公司、激励对象发生异动的处理

一、公司出现下列情形之一时，本计划即行终止

- 1、公司控制权发生变更；
- 2、公司出现合并、分立等情形；
- 3、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告，本计划终止实施；
- 4、最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告，本计划终止实施；
- 5、上市后最近36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形，本计划终止实施；
- 6、法律法规规定不得实行股权激励的情形；
- 7、中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

当公司出现终止本计划的上述情形时，激励对象已获授但尚未行权的股票期权作废。

二、激励对象个人情况发生变化

1、激励对象发生职务变更，但仍在公司内，或在公司下属分、子公司内任职的，其获授的股票期权完全按照职务变更前本计划规定的程序进行。但是，激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反职业道德、违反公司规章制度、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前列原因导致公司解除与激励对象劳动关系的，或公司根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》规定的用人单位可以解除劳动合同的情形解除与激励对象的劳动关系的，董事会可以决定对激励对象根据本计划在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废。

2、激励对象因辞职而离职，董事会可以决定对激励对象根据本计划在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废。

3、激励对象因劳动合同期满而离职，或因退休而离职，在情况发生之日，

对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权继续保留行权权利，并在6个月内完成行权，其未获准行权的期权作废。

4、激励对象因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况处理：

（1）当激励对象因工伤丧失劳动能力而离职时，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权继续保留行权权利，并在6个月内完成行权，其未获准行权的期权作废。

（2）当激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职时，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废。

5、激励对象身故，应分以下两种情况处理：

激励对象若因执行职务身故的，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权继续保留行权权利，并由其指定的财产继承人或法定继承人在6个月内完成行权，其未获准行权的期权作废。

若因其他原因身故的，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废。

6、其它未说明的情况由董事会薪酬与考核委员会认定，并确定其处理方式。

第十四章 附则

一、公司不得为激励对象依本计划提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

二、本计划中的有关条款，如与国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件相冲突，则按照国家有关法律、法规及行政性规章制度执行。本计划中未明确规定的，则按照国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件执行。

三、若激励对象违反本计划、《公司章程》或国家有关法律、法规及行政规章及规范性文件，出售按照本计划所获得的股票，其收益归公司所有，由公司董事会负责执行。

四、公司与激励对象发生争议，按照本激励计划和《股票期权授予协议书》的规定解决；规定不明的，双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成，应提交公司住所所在地有管辖权的人民法院诉讼解决。

五、电子城特提醒广大投资者注意，本激励计划尚需完成如下法定程序之后才可实施：

- 1、北京市国资委审核批准本激励计划。
- 2、股东大会审议批准本激励计划。
- 3、董事会授权董事会薪酬与考核委员会制订本计划管理办法。
- 4、本计划的解释权归公司董事会。

北京电子城投资开发集团股份有限公司

2019 年 7 月 19 日

附表：

对标企业名单

序号	证券代码	公司名称
1	600215. SH	长春经开
2	600463. SH	空港股份
3	600848. SH	上海临港
4	600895. SH	张江高科
5	002077. SZ	大港股份
6	600082. SH	海泰发展
7	000897. SZ	津滨发展
8	600791. SH	京能置业

股票代码：600658

股票简称：电子城

北京电子城投资开发集团股份有限公司

股票期权激励计划（草案）摘要公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带责任。

重要内容提示：

股权激励方式：股票期权

股份来源：定向发行

本激励计划拟向激励对象授予股票期权 11,185,850 份（包括预留期权 1,118,350 份），涉及的标的股票为人民币 A 股普通股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 1%。

一、公司基本情况

（一）公司简介

北京电子城投资开发集团股份有限公司（以下简称“电子城集团”或“公司”）是北京电子控股有限责任公司（以下简称“北京电控”）所属上市公司，为中关村科技园区最早的开发建设成员之一。多年来，电子城集团依靠其核心竞争力，在国内重点、热点经济区域内，打造“高科技产业聚集平台”、“创新产业聚集平台”、“创意产业聚集平台”，引领核心区域产业高度聚集，已经发展成为国内知名的高科技创新产业平台和现代文化创意产业平台运营商，以及立足北京、辐射全国的科技服务领先企业。

电子城集团作为北京电控发展科技服务业的主要产业平台，公司已从“科技服务平台空间”向“科技服务核心内涵”去延伸，产品体系涵盖“高科技产业园区”、“创新园区”、“新产城一体化”、“生命健康”、“科技物流”、“科技文化”等科技服务领域。

未来，电子城集团将结合自身特点及优势，继续沿着科技服务业发展方向，为实现成为国内“高科技创新产业平台”及“现代文化创意产业平台”开发运营的引领者、中国最具特色的、具有独特核心竞争能力的现代科技、文化服务领军企业的目标而努力。

（二）2015 至 2017 年主要业绩

单位：元 币种：人民币

主要会计数据	2017年	2016年	2015年
营业收入	2,133,974,599.53	1,515,539,038.14	1,811,913,767.44
归属于上市公司股东的净利润	508,490,683.96	419,954,117.36	524,021,257.87
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润	454,979,066.12	387,776,207.40	512,267,877.19
经营活动产生的现金流量净额	507,986,885.27	-400,263,842.77	602,202,656.93
	2017年末	2016年末	2015年末
归属于上市公司股东的净资产	6,355,102,144.27	5,997,179,262.78	3,406,617,716.87
总资产	11,320,091,264.36	9,014,558,399.78	5,260,877,471.63

（三）公司董事会、监事会、高级管理人员构成

1、董事会构成

姓名	职务	任职日期	性别	国籍	学历	出生年份
王岩	董事长, 董事	2011-03-25	男	中国	硕士	1960
龚晓青	副董事长	2016-04-07	男	中国	硕士	1965
龚晓青	董事	2012-02-08	男	中国	硕士	1965
马辉	董事	2018-04-26	男	中国	硕士	1969
宁旻	董事	2016-11-15	男	中国	硕士	1969
武常岐	独立董事	2012-12-28	男	中国	博士	1955
鲁桂华	独立董事	2016-04-06	男	中国	博士	1968
任建芝	独立董事	2016-04-06	男	中国	博士	1970

2、监事会构成

姓名	职务	任职日期	性别	国籍	学历	出生年份
王爱清	监事会主席, 监事	2018-01-19	男	中国	硕士	1966
何然	监事	2016-04-06	男	中国	本科	1974
刘之爽	职工代表监事	2018-12-25	女	中国	硕士	1977

3、高级管理人员构成

姓名	职务	任职日期	性别	国籍	学历	出生年份
龚晓青	总裁	2012-01-04	男	中国	硕士	1965
敬艳彤	党委副书记/纪委书记	2017-12-19	女	中国	硕士	1972
赵萱	副总裁	2012-01-04	男	中国	本科	1972

吕延强	副总裁, 董事会秘书	2009-12-28	男	中国	硕士	1968
陈丹	副总裁	2014-03-27	女	中国	硕士	1965
张南	副总裁	2012-01-04	男	中国	本科	1974
杨红月	副总裁	2017-05-05	女	中国	本科	1974
张玉伟	副总裁	2018-06-28	男	中国	本科	1982
贾浩宇	副总裁	2018-06-28	男	中国	本科	1975
沈荣辉	副总裁	2019-01-24	男	中国	硕士	1976
陈丹	财务总监	2008-06-26	女	中国	硕士	1965

二、股票期权激励计划的目的

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，充分调动公司高级管理人员及核心骨干、核心业务人员、特别是科技服务产业关键岗位业务骨干的积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者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原则，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

三、本激励计划的管理机构

- 1、公司股东大会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本计划的实施、变更和终止。
- 2、公司董事会是本激励计划的执行管理机构，下设董事会薪酬与考核委员会，负责拟订和修订本激励计划，报公司股东大会审批和主管部门审核，并在股东大会授权范围内办理本计划的相关事宜。
- 3、公司监事会是本计划的监督机构，负责审核激励对象的名单，并对本计划的实施是否符合相关法律、行政法规、部门规章和证券交易所业务规则进行监督。
- 4、独立董事应当就本计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东的利益发表独立意见，并就本计划向所有股东征集委托投票权。

四、激励对象的确定依据和范围

（一）激励对象的确定依据

1、激励对象确定的法律依据

本计划激励对象根据《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》、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》（175 号文）、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》（171 号文）等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

2、激励对象确定的职务依据

激励计划的激励对象为按照本计划规定获得股票期权的公司高级管理人员、核心骨干和核心业务人员等，重点激励关键岗位上素质能力强、市场稀缺性高、流动性较大的且对电子城集团未来业绩达成起关键作用的人才（不包括上市公司的独立董事、监事）。为充分调动子公司经营管理人员和业务骨干的工作积极性，贯彻电子城集团整体发展战略，本次激励计划将部分子公司经营管理人员和业务骨干纳入激励范围。

（二）激励对象的范围

1、本计划激励对象

本计划首期授予的激励对象共计 92 名，具体包括：高级管理人员、核心骨干和核心业务人员。

所有激励对象必须在本激励计划的考核期内于公司或公司的分公司、子公司任职并已与公司或公司的分公司、子公司签署劳动合同。

预留授予部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内，经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后确定。未能在 12 个月内明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首期授予的标准确定。

2、有下列情形之一的，不得作为本计划的激励对象

- （1）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- （2）最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；
- （3）最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

- (4) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；
- (5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- (6) 中国证监会认定的其他情形。

所有参与本激励计划的激励对象不能同时参加其他任何上市公司股权激励计划，已经参与其他任何上市公司激励计划的，不得参与本激励计划。

3、公司应当对内幕信息知情人在股权激励计划草案公告前 6 个月内买卖公司股票及其衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。

知悉内幕信息而买卖公司股票的，不得成为激励对象，法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。

泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，不得成为激励对象。

（三）激励对象的核实

1、本计划经董事会审议通过后，在召开公司股东大会表决本计划前，公司在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 日。

2、公司监事会将激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东大会审议本激励计划前 5 日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会核实。

五、本计划所涉及的标的股票来源、数量和分配

（一）股票期权激励计划的股票来源

股票期权激励计划的股票来源为公司向激励对象定向发行公司A股普通股。

（二）股票期权激励计划标的股票数量

本计划的激励额度为11,185,850份股票期权，约占公司已发行股本总额1,118,585,045股的1%，累计不超过公司股本总额的10%。其中首次授予10,067,500股，首次授予部分占本激励计划签署时公司股本总额的0.9%，占本次授予股票期权总量的90%，预留授予1,118,350股，占本次授予股票期权总量的10%。每份股票期权在满足行权条件的情况下，拥有在有效期内以行权价格购买1股公司股票的权利。

（三）股票期权激励计划的分配原则

公司授予的股票期权在遵循《上市公司股权激励管理办法》和《国有控股上

市公司（境内）实施股权激励试行办法》的基础上，在各激励对象上的分配原则如下：本计划首期授予涉及的激励对象为公司高级管理人员、核心骨干人员、核心业务人员，重点激励科技服务产业关键岗位上素质能力强、市场稀缺性高、流动性较大的且对公司未来业绩达成起关键作用的人才，总计92人，预留授予人数不超过18人，总人数不超过110人，具体分配见下表：

姓名	职务	获授权益 (股)	占授予总量比例 (%)	占股本总额比例 (%)
龚晓青	党委书记/总裁	314400	2.81%	0.03%
敬艳彤	党委副书记/纪委书记	236100	2.11%	0.02%
赵萱	副总裁	236100	2.11%	0.02%
吕延强	副总裁/董事会秘书	236100	2.11%	0.02%
张南	副总裁	236100	2.11%	0.02%
杨红月	副总裁	236100	2.11%	0.02%
张玉伟	副总裁	236100	2.11%	0.02%
贾浩宇	副总裁	236100	2.11%	0.02%
其他核心骨干员工（84人）		8100400	72.42%	0.72%
预留		1118350	10.00%	0.10%
合计		11185850	100.00%	1.00%

1、本次激励对象均未同时参加两个或以上上市公司的股权激励计划。

2、上述任何一名激励对象通过本计划获授的公司权益总额均未超过公司总股本的1%。

3、激励对象承诺本次股票期权实际收益最高不超过股票期权授予时薪酬总水平（含股票期权激励预期收益）的40%，超过部分收益归公司所有。

六、股票期权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、禁售期

（一）股票期权激励计划的有效期

本激励计划的有效期不超过10年，自股票期权授权日起计算。

（二）股票期权激励计划的授予日

授予日在本激励计划报北京市国资委审批通过、公司股东大会审议通过后由公司董事会确定。

（三）股票期权激励计划的等待期

等待期指股票期权授予后至首个可行权日之间的时间段，本激励计划授予的

股票期权等待期为24个月。

（四）股票期权激励计划的可行权日

在本计划通过后，授予的股票期权自授予日起满24个月后可以开始行权。

（五）股票期权激励计划的行权安排

1、首期授予期权的行权安排

行权安排	行权时间	可行权数量占获授权益数量比例
第一个行权期	自授予日起24个月后的首个交易日起至授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	1/3
第二个行权期	自授予日起36个月后的首个交易日起至授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	1/3
第三个行权期	自授予日起48个月后的首个交易日起至授予日起60个月内的最后一个交易日当日止	1/3

公司每年实际生效的期权份额将根据公司当年财务业绩考核结果做相应调整。当期行权条件未达成时，股票期权不得行权或递延至下期行权，并由公司注销相关期权。股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，公司应当及时注销。

激励对象在行使权益前，董事会应当就股权激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就进行审议，独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象行使权益的条件是否成就出具法律意见。

2、预留授予期权的行权安排

预留部分股票期权在每次授予前，须召开董事会，并披露授予情况的摘要。预留部分的股票期权，行权日期和行权方式如下：

行权安排	行权时间	可行权数量占获授权益数量比例
第一个行权期	自授予日起24个月后的首个交易日起至授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	1/3
第二个行权期	自授予日起36个月后的首个交易日起至授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	1/3
第三个行权期	自授予日起48个月后的首个交易日起至授予日起60个月内的最后一个交易日当日止	1/3

（六）股票期权激励计划的禁售期

（1）激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在任职期间每年转让的股

份不得超过其所持有本公司股份总数的25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。在申报离任六个月后的十二个月内通过证券交易所挂牌交易出售本公司股票数量占其所持有本公司股票总数的比例不得超过50%。

（2）激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的本公司股票在买入后6个月内卖出，或者在卖出后6个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益，符合中国证监会《关于上市公司大股东及董事、监事、高级管理人员增持本公司股票相关事项的通知》（证监发〔2015〕51号）等相关规定的除外。

（3）在本激励计划的有效期内，如果《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人原持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

（4）授予董事、高级管理人员的股份，应根据任期考核或经济责任审计结果行权或兑现。授予的股票期权，应有不低于授予总量 20%留至任职（或任期）考核合格后行权。

（5）符合北京市国资委对于国有控股上市公司高管持股的其他相关规定。

七、股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

（一）行权价格

本计划授予的股票期权行权价格为每股 6.78 元。

（二）行权价格的确定方法

1、根据《上市公司股权激励管理办法》，本激励计划授予的股票期权的行权价格不得低于股票票面金额，且原则上不得低于下列价格较高者：

（1）股票期权激励计划草案公布前一个交易日的公司股票交易均价；

（2）股票期权激励计划草案公布前20个交易日、60个交易日或者120个交易日的公司股票交易均价之一。

2、根据《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》，上市公司股票期权的行权价格应不低于下列价格较高者：

- (1) 股权激励计划草案摘要公布前一个交易日的公司标的股票收盘价；
 - (2) 股权激励计划草案摘要公布前30个交易日内的公司标的股票平均收盘价。
- 3、本激励计划授予的股票期权的行权价格应不低于最近一个会计年度每股净资产（2018 年度已公告《业绩快报》每股净资产值为 5.89 元）。

八、股票期权的授予条件、行权条件

（一）股票期权的获授条件

公司和激励对象只有在同时满足下列条件时，公司方可依据本激励计划向激励对象进行股票期权的授予：

1、公司未发生以下任一情形：

- (1) 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；
- (2) 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告；
- (3) 最近36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；
- (4) 法律法规规定不得实行股权激励的；
- (5) 证监会认定的其他情形。

2、激励对象未发生以下任一情形：

- (1) 最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- (2) 最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；
- (3) 最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；
- (4) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；
- (5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- (6) 中国证监会认定的其他情形。

3、首期授予公司股票期权业绩考核的全部条件：

- (1) 2018年营业总收入不低于22亿元，且不低于对标企业50分位值水平；

(2) 2018年EOE指标不低于12%，且不低于对标企业50分位值水平；

(3) 2018年新型科技服务收入不低于3.8亿元；

(4) 以2017年总资产为基数，2018年总资产增长率不低于5%；（2017年经审计的总资产为113.20亿元）

EOE为净资产现金回报率，计算公式为EBITDA除以平均净资产，EBITDA为扣除所得税、利息支出、折旧和摊销（包括激励成本摊销）之前的净利润，平均净资产为期初与期末所有者权益的平均数。在计算EOE时，股权激励有效期内重大会计政策变化所导致的影响应予以剔除，保持指标在有效期内可比。

新型科技服务是指根据国务院及北京市有关加快科技服务业发展的指导意见，充分发挥科技服务业对公司战略转型和产业升级的支撑作用，以满足公司科技创新和提升产业创新能力的需要。完善科技服务体系，创新科技服务模式，优化科技服务布局，提升科技服务能力，促进科技服务专业化、规模化发展是公司未来战略转型的方向。

本公司新型科技服务收入包括：科技服务平台的持有经营服务、创业孵化与企业成长加速服务、科技金融服务、成果转化与技术转移服务、科技咨询服务等所形成的收入

总资产增长率反映的是企业本期资产规模的增长情况，计算公式为本年总资产增长额除以年初资产总额 $\times 100\%$ ，其中本年总资产增长额等于年末资产总额减去年初资产总额。

以上授予条件全部达成后，公司向激励对象授予股票期权，若其中一项不达标，则本激励计划终止实施。因会计政策变更导致指标计算口径发生变化的，统一按照原政策规定进行计算。

4、预留授予公司股票期权业绩考核的全部条件：

(1) 2018年营业总收入不低于22亿元，且不低于对标企业50分位值水平；

(2) 2018年EOE指标不低于12%，且不低于对标企业50分位值水平；

(3) 2018年新型科技服务收入不低于3.8亿元；

(4) 以2017年总资产为基数，2018年总资产增长率不低于5%；（2017年经审计的总资产为113.20亿元）

以上授予条件全部达成后，公司向激励对象授予股票期权，若其中一项不达

标，则本激励计划终止实施。

对标企业样本公司系按照申银万国行业分类标准并选取与电子城主营业务相近的园区地产服务类上市公司作为对标对象。在年度考核过程中行业样本如出现主营业务、经营模式发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值，则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本。

（二）股票期权的行权条件

激励对象行使已获授的股票期权除满足上述条件外，必须同时满足如下条件：

1、满足公司业绩考核要求

本计划授予的股票期权，在行权期的3个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。

首期授予和预留股票期权的各年度绩效考核目标如下表所示：

行权期	行权比例	业绩考核目标
第一个行权期	1/3	(1) 2020 年营业总收入不低于 26.62 亿元（以 2018 年授予目标值为基准，年复合增长率 $\geq 10\%$ ），且不低于对标企业 75 分位值； (2) 2020 年 EOE $\geq 12\%$ ，且不低于对标企业 75 分位值； (3) 2020 年新型科技服务收入不低于 4.598 亿元（以 2018 年授予目标值为基准，年复合增长率 $\geq 10\%$ ）； (4) 以 2017 年总资产为基数，2020 年总资产复合增长率不低于 5%； (2017 年经审计的总资产为 113.20 亿元)
第二个行权期	1/3	(1) 2021 年营业总收入不低于 29.26 亿元（以 2018 年授予目标值为基准，年复合增长率 $\geq 10\%$ ），且不低于对标企业 75 分位值； (2) 2021 年 EOE $\geq 12\%$ ，且不低于对标企业 75 分位值； (3) 2021 年新型科技服务收入不低于 5.0578 亿元（以 2018 年授予目标值为基准，年复合增长率 $\geq 10\%$ ）； (4) 以 2017 年总资产为基数，2021 年总资产复合增长率不低于 5%； (2017 年经审计的总资产为 113.20 亿元)
第三个行权期	1/3	(1) 2022 年营业总收入不低于 32.21 亿元（以 2018 年授予目标值为基准，年复合增长率 $\geq 10\%$ ），且不低于对标企业 75 分位值； (2) 2022 年 EOE $\geq 12\%$ ，且不低于对标企业 75 分位值； (3) 2022 年新型科技服务收入不低于 5.56358 亿元（以 2018 年授予目标值为基准，年复合增长率 $\geq 10\%$ ）； (4) 以 2017 年总资产为基数，2022 年总资产复合增长率不低于 5%； (2017 年经审计的总资产为 113.20 亿元)

若出现可行权上一年度考核不合格的情况，激励对象当年度股票期权的可行权额度不可行权，作废处理。

为落实北京电控“转型、创新、开放、融合”发展理念，公司正在以“助力

企业创新发展，服务区域产业升级”为目标，按照“以特色物理空间为载体，以创新的基础服务为支撑，以整合商务服务为重点，以关键的产业服务为引领”的思路，推动公司向科技服务企业战略转型。围绕发展科技服务产业，公司一方面持续优化科技服务载体的开发业务，一方面积极提升新型科技服务平台的能力建设，力求充分发挥北京电控科技产业势能优势和公司多年精耕产业园区所形成的资源优势，推动创新链和产业链有机融合，降低创新成本，提高创新效率，以新的发展模式和经营方式落实国家创新驱动战略。故设定新型科技服务收入指标，以更好推动、保障公司转型成功。

2、个人业绩考核要求

董事会薪酬与考核委员会根据公司《绩效管理规定》对激励对象进行业绩考核并确定考核结果，激励对象在近两年度绩效考核满足条件的前提下，才能部分或全额行权当期权益，具体比例依据激励对象个人绩效考核结果确定。行权期内，激励对象近两年度连续获得绩效考核等级为B及以上，则可以行权当期全部份额；行权期内，激励对象近两年度的考核结果中若出现其中一年绩效等级为C，则当期股票期权的行权比例为80%，不能行权部分由公司统一注销；行权期内，激励对象近两年度的考核结果中若出现连续两年绩效等级为C，则当期股票期权的行权比例为60%，不能行权部分由公司统一注销；行权期内，激励对象近两年度的考核结果中若存在至少一年绩效等级为D，则取消当期份额，当期全部份额由公司统一回购注销，具体如下：

个人绩效等级	S	A	B	其中一年为 C	连续两年为 C	其中一年为 D
行权比例	100%			80%	60%	0

个人当年实际行权额度 = 行权比例 × 个人当年计划行权额度。

子公司激励人员的考核参照公司的《绩效管理规定》，结合子公司的实际经营情况，制定各自的绩效管理办法，统一纳入电子城集团绩效考核管理体系。

3、同行业对标企业名单

序号	证券代码	公司名称
1	600215. SH	长春经开
2	600463. SH	空港股份
3	600848. SH	上海临港

4	600895. SH	张江高科
5	002077. SZ	大港股份
6	600082. SH	海泰发展
7	000897. SZ	津滨发展
8	600791. SH	京能置业

九、股票期权激励计划的调整方法和程序

（一）股票期权数量的调整方法

若在行权前公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股、分红派息等事项，应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的股票期权数量。

2、配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) / (P_1 + P_2 \times n)$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； Q 为调整后的股票期权数量。

3、缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； n 为缩股比例（即1 股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的股票期权数量。

（二）行权价格的调整方法

若在行权前有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项，应对行权价格进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率； P 为调整后的行权价格。

2、配股

$$P = P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) / [P_1 \times (1 + n)]$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例）； P 为调整后的行权价格。

3、缩股

$$P = P_0 \div n$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； n 为缩股比例； P 为调整后的行权价格。

4、派息

$$P = P_0 - V$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的行权价格。
经派息调整后， P 仍须大于1。

5、增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的数量和授予价格不做调整。

（三）股票期权激励计划调整的程序

公司股东大会授权公司董事会，当出现前述情况时由公司董事会决定调整行权价格、股票期权数量。公司应当聘请律师就上述调整是否符合《上市公司股权激励管理办法》、《公司章程》和股票期权计划的规定向公司董事会出具专业意见。

十、股票期权的会计处理

（一）股票期权的会计处理原则

根据《企业会计准则》及其应用指南，公司授予激励对象的股票期权遵循以下会计政策：

- 1、以权益结算的股份支付换取激励对象提供服务的，以授予激励对象权益工具的公允价值计量；
- 2、对于完成行权限制期内的服务或达到规定业绩条件才可行权的换取激励

对象服务的以权益结算的股份支付，在行权限制期内的每个资产负债表日，以对可行权权益工具数量的最佳估计为基础，按照权益工具在授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关资产成本或当期费用，在经常性损益中列支，同时计入资本公积。

（二）股票期权公允价值的计算方法

1、授权日会计处理：由于授权日股票期权尚不能行权，因此不需要进行相关会计处理。公司将在授权日采用B-S期权定价模型确定股票期权在授权日的公允价值。

2、行权限制期会计处理：公司在行权限制期内的每个资产负债表日，以对可行权股票期权数量的最佳估计为基础，按照股票期权在授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关资产成本或当期费用，同时计入资本公积中。

3、每个行权期首个可行权日之后会计处理：不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。

4、行权时会计处理：根据行权情况，确认股本和股本溢价，同时结转已确认的资本公积。

（三）股票期权价值的模型选择及估计

公司选择Black-Scholes模型来计算期权的公允价值，使用该模型对授予的11,185,850份股票期权的公允价值进行了预测算（授予时进行正式测算），公司每份股票期权价值约为2.82元，授予的11,185,850份股票期权的总价值为31,544,097.00元，具体参数选取如下：

- 1、标的股价：6.78元。
- 2、行权价格：6.78元/股。
- 3、有效期为：4年。
- 4、历史波动率：49.12%。
- 5、无风险利率：3.08%。

（四）股票期权费用的摊销方法

根据《企业会计准则第11号——股份支付》的有关规定，公司将在等待期的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数变动、业绩指标完成情况等后续

信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照股票期权授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

根据中国会计准则要求，对各期会计成本的影响如下表所示：

股票期权份额 (股)	股票期权成本 (元)	2019 年 (元)	2020 年 (元)	2021 年 (元)	2022 年 (元)	2023 年 (元)
11185850	31544097.00	8270122.56	11390923.53	7573944.43	3588921.55	720184.93

十一、公司授予权益、激励对象行权的程序

(一) 公司实行股票期权激励计划的程序

1、董事会薪酬与考核委员会负责拟定激励计划及其配套相关文件，并提交董事会审议。

2、董事会审议通过激励计划及其配套相关文件，监事会审议通过股权激励事项并发表意见，独立董事就激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益发表独立意见。

3、董事会审议通过激励计划草案后的 2 个交易日内，公告董事会决议、激励计划摘要、独立董事意见等。

4、公司聘请律师对激励计划出具法律意见书。

5、激励计划公告后，激励对象相关资格的审核由工作小组通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 日。由公司董事会办公室对内幕信息知情人在激励计划公告前 6 个月内买卖本公司股票及其衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。由公司监事会对股权激励名单进行核实，并在股东大会前 5 日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

6、激励计划有关申请材料报北京市国资委审核。

7、北京市国资委审核同意后，公司发出召开股东大会的通知，并同时公告法律意见书。

8、公司股东大会在对激励计划进行投票表决时，独立董事应当就激励计划向所有的股东征集委托投票权，并且公司在提供现场投票方式同时还提供网络投票的方式。

9、股东大会审议激励计划，监事会应当就激励对象名单核实情况在股东大会上进行说明。

10、自公司股东大会审议通过激励计划之日起 60 日内，公司应当根据股东大会的授权召开董事会对激励对象进行股票期权授予，并完成登记、公告等相关事宜。未能在 60 日内完成上述工作的，终止实施本计划，未授出的股票期权失效。

11、向北京市国资委进行备案。

（二）公司授予股票期权的程序

1、本计划经公司股东大会审议通过后，董事会按照本计划的约定在授权日向激励对象授予股票期权。自公司股东大会审议通过本激励计划且授予条件成就后 60 日内，公司按相关规定召开董事会确定授权日，对激励对象进行授予，并完成登记、公告等程序。授权日必须为交易日。

2、董事会薪酬与考核委员会负责拟定股票期权授予方案。每位激励对象获授股票期权的预期收益不超过本股票期权授予时其薪酬总水平（含本股票期权预期收益）的 30%；在行权有效期内，激励对象股权激励收益占本期权益授予时本人薪酬总水平的最高比重不得超过 40%。

3、董事会审议批准董事会薪酬与考核委员会拟定的股票期权授予方案。

4、公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就股权激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议，监事会核查授予股票期权的激励对象名单是否与股东大会批准的股票期权激励计划中规定的对象相符，独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见。

5、股票期权授出时，公司与激励对象签署《股票期权授予协议书》，以此约定双方的权利义务关系。《股票期权授予协议书》是授出股票期权的证明文件，应载明姓名、身份证号、住所、通信方式、编号、被授予数量、认购价格、行权安排、有关注意事项等。

6、公司根据激励对象签署协议情况制作股票期权计划管理名册，记载激励对象姓名、获授股票期权的数量、获授日期、《股票期权授予协议书》编号等内容。

（三）激励对象行权的程序

1、激励对象在可行权日内向董事会薪酬与考核委员会提交《股票期权行权申请书》，提出行权申请。《股票期权行权申请书》应载明行权的数量、行权价格以及期权持有者的交易信息等。

2、董事会授权董事会薪酬与考核委员会对申请人的行权资格、行权条件与行权数额审查确认，独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象行使权益的条件是否成就出具法律意见。

3、激励对象的行权申请经董事会薪酬与考核委员会确认并交付相应的行权（购股）款项后，公司向证券交易所提出行权申请。

4、经证券交易所确认后，办理登记结算事宜。

5、股权激励实际收益超出最高比重的，激励对象已获授但尚未行使的权益不再行使或者将行权收益上交公司。

（四）本激励计划的变更、终止程序

1、本激励计划的变更程序

（1）在公司股东大会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的，需经董事会审议通过。

（2）在公司股东大会审议通过本激励计划之后变更本计划的，应当由股东大会审议决定，且不得包括下列情形：

①导致加速行权的情形；

②降低行权价格的情形。

（3）独立董事、监事会应当就变更后的方案是否有利于上市公司的持续发展，是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形发表独立意见。

（4）律师事务所应当就变更后的方案是否符合《上市公司股权激励管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

2、本激励计划的终止程序

（1）在公司股东大会审议本激励计划之前拟终止实施本激励计划的，需经董事会审议通过。

(2) 在公司股东大会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的，应当由股东大会审议决定。

(3) 律师事务所应当就公司终止实施激励计划是否符合《上市公司股权激励管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

十二、公司、激励对象各自的权利义务

(一) 公司的权利与义务

1、公司具有对本激励计划的解释和执行权，公司授权公司董事会及董事会薪酬与考核委员会行使上述权利，并由公司董事会及董事会薪酬与考核委员会按本激励计划的规定对激励对象进行绩效考核，若激励对象未达到本激励计划所确定的行权条件，公司将按本激励计划规定的原则注销期权。

2、公司可根据本激励计划第十三章之“(二) 激励对象个人情况发生变化”的相关规定，授权董事会终止激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权的行权，或作废其未获准行权的期权。

3、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关权益提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

4、公司应及时按照有关规定履行股票期权申报、信息披露等义务。

5、公司应当根据本激励计划及中国证监会、上海证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司等颁布的有关规定，积极配合满足行权条件的激励对象按规定行权。但非因公司原因造成激励对象未能及时行权并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

(二) 激励对象的权利与义务

1、激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献。

2、激励对象应当按照本激励计划规定行使股票期权。

3、激励对象行使股票期权的资金由激励对象自筹。

4、激励对象因本激励计划获得的收益，应按国家税收法规交纳个人所得税及其它税费。

5、法律、法规规定的其他相关权利义务。

十三、公司、激励对象发生异动的处理

（一）公司出现下列情形之一时，本计划即行终止

- 1、公司控制权发生变更；
- 2、公司出现合并、分立等情形；
- 3、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告，本计划终止实施；
- 4、最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告，本计划终止实施；
- 5、上市后最近36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形，本计划终止实施；
- 6、法律法规规定不得实行股权激励的情形；
- 7、中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

当公司出现终止本计划的上述情形时，激励对象已获授但尚未行权的股票期权作废。

（二）激励对象个人情况发生变化

1、激励对象发生职务变更，但仍在公司内，或在公司下属分、子公司内任职的，其获授的股票期权完全按照职务变更前本计划规定的程序进行。但是，激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反职业道德、违反公司规章制度、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前列原因导致公司解除与激励对象劳动关系的，或公司根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》规定的用人单位可以解除劳动合同的情形解除与激励对象的劳动关系的，董事会可以决定对激励对象根据本计划在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废。

2、激励对象因辞职而离职，董事会可以决定对激励对象根据本计划在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废。

3、激励对象因劳动合同期满而离职，或因退休而离职，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权继续保留行权权利，并在6个月内

完成行权，其未获准行权的期权作废。

4、激励对象因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况处理：

（1）当激励对象因工伤丧失劳动能力而离职时，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权继续保留行权权利，并在6个月内完成行权，其未获准行权的期权作废。

（2）当激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职时，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废。

5、激励对象身故，应分以下两种情况处理：

激励对象若因执行职务身故的，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权继续保留行权权利，并由其指定的财产继承人或法定继承人在6个月内完成行权，其未获准行权的期权作废。

若因其他原因身故的，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废。

6、其它未说明的情况由董事会薪酬与考核委员会认定，并确定其处理方式。

十四、上网公告附件

1. 《北京电子城投资开发集团股份有限公司股票期权激励计划（草案）》
2. 《北京电子城投资开发集团股份有限公司股票期权管理办法》
3. 《北京电子城投资开发集团股份有限公司股票期权考核方案》

北京电子城投资开发集团股份有限公司董事会

2019 年 7 月 19 日

议案 2

**北京电子城投资开发集团股份有限公司
关于公司股票期权激励计划考核方案的议案**

各位股东：

为保证北京电子城投资开发集团股份有限公司（以下简称“公司”）股票期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，激励公司中高层管理人员和核心业务及技术骨干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《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》、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》、《公司章程》及其他有关法律、法规、规范性文件，结合公司实际情况，特制定《北京电子城投资开发集团股份有限公司股票期权激励计划考核方案》（详见附件）。

此项议案须提交公司股东大会审议。

请予以审议。

北京电子城投资开发集团股份有限公司

董事会

2019 年 7 月 19 日

附件：《北京电子城投资开发集团股份有限公司股票期权激励计划考核方案》

股票简称：电子城

股票代码：600658

北京电子城投资开发集团股份有限公司 股票期权激励计划考核方案

二〇一九年七月

为保证北京电子城投资开发集团股份有限公司（以下简称“电子城”或“公司”）股票期权激励计划（以下简称“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，激励公司中高层管理人员和核心业务及技术骨干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《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》、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》、《公司章程》及其他有关法律、法规、规范性文件，结合公司实际情况，特制定本方案。

第一章 总则

第一条 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。

第二条 考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本方案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，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

第三条 考核范围

本方案适用于激励计划所确定的激励对象，包括公司高级管理人员、分子公司高级管理人员、公司中层管理人员、业务骨干人员、核心技术人员。

第二章 考核组织管理机构

第四条 考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。

(二) 董事会薪酬与考核委员会下设激励计划考核工作小组(以下简称“工作小组”),工作小组由人力资源部、财务管理部、经营管理部、战略发展部、审计法务部、董事会办公室等相关部门的人员组成,负责对激励对象的具体考核工作。

(三) 公司人力资源部、经营管理部、财务管理部等相关部门负责相关数据的收集和提供,并对数据的真实性和可靠性负责。

第五条 考核程序

(一) 公司人力资源部负责激励对象考核分数的计算、考核结果的汇总,并将考核结果提交董事会薪酬与考核委员会。

(二) 由董事会薪酬与考核委员会将激励对象的考核结果提交董事会审议,并由其做出决议。利益相关董事在董事会表决时应当自动回避并放弃表决权。

第六条 考核期间与次数

(一) 考核期间

股票期权每个行权期的前一会计年度。

(二) 考核次数

激励计划考核期间每年度一次。

第三章 考核内容

第七条 绩效考核指标

激励对象当年度股票期权的可行权份额根据公司层面和个人层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面考核

1. 授予时考核条件:

- 2018 年营业总收入不低于 22 亿元,且不低于对标企业 50 分位水平;
- 2018 年 EOE 指标不低于 12%,且不低于对标企业 50 分位水平;
- 2018 年新型科技服务收入不低于 3.8 亿元。

以 2017 年总资产为基数，2018 年总资产增长率不低于 5%；（2017 年经审计的总资产为 113.20 亿元）

2. 行权时考核条件：

行权期	行权比例	业绩考核目标
第一个行权期	1/3	(1) 2020 年营业总收入不低于 26.62 亿元（以 2018 年授予目标值为基准，年复合增长率 $\geq 10\%$ ），且不低于对标企业 75 分位值； (2) 2020 年 EOE $\geq 12\%$ ，且不低于对标企业 75 分位值； (3) 2020 年新型科技服务收入不低于 4.598 亿元（以 2018 年授予目标值为基准，年复合增长率 $\geq 10\%$ ）； (4) 以 2017 年总资产为基数，2020 年总资产复合增长率不低于 5%； （2017 年经审计的总资产为 113.20 亿元）
第二个行权期	1/3	(1) 2021 年营业总收入不低于 29.26 亿元（以 2018 年授予目标值为基准，年复合增长率 $\geq 10\%$ ），且不低于对标企业 75 分位值； (2) 2021 年 EOE $\geq 12\%$ ，且不低于对标企业 75 分位值； (3) 2021 年新型科技服务收入不低于 5.0578 亿元（以 2018 年授予目标值为基准，年复合增长率 $\geq 10\%$ ）； (4) 以 2017 年总资产为基数，2021 年总资产复合增长率不低于 5%； （2017 年经审计的总资产为 113.20 亿元）
第三个行权期	1/3	(1) 2022 年营业总收入不低于 32.21 亿元（以 2018 年授予目标值为基准，年复合增长率 $\geq 10\%$ ），且不低于对标企业 75 分位值； (2) 2022 年 EOE $\geq 12\%$ ，且不低于对标企业 75 分位值； (3) 2022 年新型科技服务收入不低于 5.56358 亿元（以 2018 年授予目标值为基准，年复合增长率 $\geq 10\%$ ）； (4) 以 2017 年总资产为基数，2022 年总资产复合增长率不低于 5%； （2017 年经审计的总资产为 113.20 亿元）

注：1）上述财务指标均以公司当年度经审计并公告的财务报告为准；

2）EOE 为净资产现金回报率，计算公式为 EBITDA 除以平均净资产，EBITDA 为扣除所得税、利息支出、折旧和摊销（包括激励成本摊销）之前的净利润，平均净资产为期初与期末所有者权益的平均数。在计算 EOE 时，股权激励有效期内重大会计政策变化所导致的影响应予以剔除，保持指标在有效期内可比。

3）新型科技服务是指根据国务院及北京市有关加快科技服务业发展的指导意见，充分发挥科技服务业对公司战略转型和产业升级的支撑作用，以满足公司科技创新和提升产业创新能力的需要。完善科技服务体系，创新科技服务模式，优化科技服务布局，提升科技服务能力，促进科技服务专业化、规模化发展是公司未来战略转型的方向。

本公司新型科技服务收入包括：科技服务平台的持有经营服务、创业孵化与企业成长加速服务、科技金融服务、成果转化与技术转移服务、科技咨询服务等所形成的收入。

4) 预留部分的股票期权各年度绩效考核目标按照上表标准执行。

(二) 激励对象的个人层面业绩考核

董事会薪酬与考核委员会根据公司《绩效管理规定》对激励对象进行业绩考核并确定考核结果，激励对象在近两年度绩效考核满足条件的前提下，才能部分或全额行权当期权益，具体比例依据激励对象个人绩效考核结果确定。行权期内，激励对象近两年度连续获得绩效考核等级为B及以上，则可以行权当期全部份额；行权期内，激励对象近两年度的考核结果中若出现其中一年绩效等级为C，则当期股票期权的行权比例为80%，不能行权部分由公司统一注销；行权期内，激励对象近两年度的考核结果中若出现连续两年绩效等级为C，则当期股票期权的行权比例为60%，不能行权部分由公司统一注销；行权期内，激励对象近两年度的考核结果中若存在至少一年绩效等级为D，则取消当期份额，当期全部份额由公司统一回购注销，具体如下：

个人绩效等级	S	A	B	其中一年为 C	连续两年为 C	其中一年为 D
行权比例	100%			80%	60%	0

个人当年实际行权额度 = 行权比例 × 个人当年计划行权额度。

第四章 考核结果的管理

第八条 考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

第九条 考核结果反馈

被考核者有权了解自己的考核结果，工作小组应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

第十条 考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档案保存，保存期至少为五年。

第十一条考核结果申诉

被考核者如对考核结果有异议，首先应通过与工作小组双方的沟通来解决。如果不能妥善解决，被考核者可以向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，委员会在接到申诉之日起十日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

第五章 附则

第十二条 公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定与修订本方案，如果本方案与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章制度为准。

第十三条 公司董事会负责解释本方案。

第十四条 本方案自公司股东大会审议通过之日起实施。

议案 3

北京电子城投资开发集团股份有限公司
关于公司股票期权激励计划管理办法的议案

各位股东：

为贯彻落实北京电子城投资开发集团股份有限公司（以下简称“公司”）股票期权激励计划，进一步完善公司的法人治理结构，充分调动经营管理人员和业务骨干的积极性和创造性，建立长效机制吸引并留住人才，促使公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据相关法律、法规、规章和规范性文件的规定，特制定《北京电子城投资开发集团股份有限公司股票期权激励计划管理办法》（详见附件）。

此项议案须提交公司股东大会审议。

请予以审议。

北京电子城投资开发集团股份有限公司

董事会

2019 年 7 月 19 日

附件：《北京电子城投资开发集团股份有限公司股票期权激励计划管理办法》

股票简称：电子城

股票代码：600658

北京电子城投资开发集团股份有限公司
股票期权激励计划管理办法

二〇一九年七月

一、总则

为贯彻落实北京电子城投资开发集团股份有限公司（以下简称“电子城”或“公司”）股票期权激励计划（以下简称“激励计划”或“本计划”），进一步完善公司的法人治理结构，充分调动经营管理人员和业务骨干的积极性和创造性，建立长效机制吸引并留住人才，促使公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据相关法律、法规、规章和规范性文件的规定，特制定本办法。

二、管理机构及其职责

1、股东大会职责

- （1）审批激励计划、本办法、及其配套相关文件；
- （2）审批激励计划及其配套相关文件的变更与终止；
- （3）授权董事会处理激励计划的相关事宜。

2、董事会职责

- （1）审议激励计划、本办法、及其配套相关文件，依据相关法规提请股东大会表决；
- （2）提议股东大会变更或终止激励计划及其配套相关文件；
- （3）依据激励计划、本办法的规定以及股东大会的授权，组织授予、行权、注销等具体工作；
- （4）其他由激励计划、本办法规定或股东大会授权的职责。

3、监事会职责

- （1）负责核实激励计划的激励对象名单，并将核实情况在股东大会上进行说明；
- （2）对激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。

4、董事会薪酬与考核委员会职责

董事会薪酬与考核委员会依据相关法律、法规、规章、规范性文件的规定拟订和修订激励计划，并根据授权负责处理激励计划相关事宜。

5、工作小组职责

董事会薪酬与考核委员会下设股权激励工作小组（以下简称“工作小组”），工作小组由人力资源部、财务管理部、经营管理部、战略发展部、风险管控部、

董事会办公室等相关部门的人员组成。工作小组职责如下：

在董事会薪酬与考核委员会的指导下，组织激励计划的具体执行，包括激励计划协议的拟定、送达和签署收集，跟踪记载员工股票期权的授予、行权、变更情况，激励计划相关的财务处理和法律事宜，激励计划相关文件和文档的档案管理，并负责与资本市场、股东、监管部门、媒体交流和汇报。

三、激励计划的实施程序

- 1、董事会薪酬与考核委员会负责拟定激励计划及其配套相关文件，并提交董事会审议。
- 2、董事会审议通过激励计划及其配套相关文件，监事会审议通过股权激励事项并发表意见，独立董事就激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表独立意见。
- 3、董事会审议通过激励计划草案后的 2 个交易日内，公告董事会决议、激励计划摘要、独立董事意见等。
- 4、公司聘请律师对激励计划出具法律意见书。
- 5、激励计划公告后，激励对象相关资格的审核由工作小组通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。由公司董事会办公室对内幕信息知情人在激励计划公告前 6 个月内买卖本公司股票及其衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。由公司监事会对股权激励名单进行核实，并在股东大会前 5 日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。
- 6、激励计划有关申请材料报北京市人民政府国有资产监督管理委员会（以下简称“北京市国资委”）审核。
- 7、北京市国资委审核同意后，公司发出召开股东大会的通知，并同时公告法律意见书。
- 8、将激励计划及其相关材料上报上海证券交易所；
- 9、公司股东大会在对激励计划进行投票表决时，独立董事应当就激励计划向所有的股东征集委托投票权，并且公司在提供现场投票方式同时还提供网络投票的方式。

10、股东大会审议激励计划，监事会应当就激励对象名单核实情况在股东大会上进行说明。

11、自公司股东大会审议通过激励计划之日起 60 日内，公司应当根据股东大会的授权召开董事会对激励对象进行股票期权授予，并完成登记、公告等相关事宜。未能在 60 日内完成上述工作的，终止实施本计划，未授出的股票期权失效。

12、向北京市国资委进行备案。

四、 股票期权的授予

1、公司根据内部考核结果确定激励对象能够获授的股票期权数量，并与激励对象签订《股票期权授予协议书》，约定双方的权利义务；激励对象在公司发出《股票期权授予通知书》的 5 个工作日内进行签署。

2、公司制作激励计划管理名册，记载激励对象姓名、证券账户、获授股票期权的数量、授予日期、股票期权授予协议书编号等内容。

3、公司在获授条件成就后 60 日内完成股票期权授予、缴款、登记、公告等相关程序，经上海证券交易所确认后，由中国证券登记结算有限公司办理登记结算事宜。

五、 股票期权的行权

1、激励计划授予的股票期权自激励计划授予日起满 2 年后，进入 3 年行权期。工作小组应在三个行权期的行权日来临时，协助董事会薪酬与考核委员会对公司满足行权条件的情况进行核查，若满足激励计划规定的行权条件，则根据《北京电子城投资开发集团股份有限公司股票期权激励计划考核方案》确定每个激励对象的行权系数。董事会薪酬与考核委员会应拟订行权方案并提交董事会审批。

2、激励对象在每个可行权期内可申请行权上限为激励计划授予股票期权数量的 1/3，实际可行权数量应与激励对象上一年度绩效评价结果挂钩。

3、董事会批准行权方案后，由董事会向上海证券交易所提出行权申请。

4、激励对象所获得的本次股权激励收益最高不超过股票期权授予时薪酬总水平（含股权激励收益）的 40%，超过部分的收益上缴公司，由公司处理。

5、激励计划结束，因未满足激励计划规定的行权条件而未行权的股票期权，由

公司进行注销。

六、特殊情况的处理

（一）公司出现下列情形之一时，本计划即行终止

- 1、公司控制权发生变更；
- 2、公司出现合并、分立等情形；
- 3、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告，本计划终止实施；
- 4、最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告，本计划终止实施；
- 5、上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形，本计划终止实施；
- 6、法律法规规定不得实行股权激励的情形；
- 7、中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

当公司出现终止本计划的上述情形时，激励对象已获授但尚未行权的股票期权作废。

（二）激励对象个人情况发生变化

- 1、激励对象发生职务变更，但仍在公司内，或在公司下属分、子公司内任职的，其获授的股票期权完全按照职务变更前本计划规定的程序进行。但是，激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反职业道德、违反公司规章制度、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前列原因导致公司解除与激励对象劳动关系的，或公司根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》规定的用人单位可以解除劳动合同的情形解除与激励对象的劳动关系的，董事会可以决定对激励对象根据本计划在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废。
- 2、激励对象因辞职而离职，董事会可以决定对激励对象根据本计划在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废。
- 3、激励对象因劳动合同期满而离职，或因退休而离职，在情况发生之日，对激

励对象已获准行权但尚未行使的股票期权继续保留行权权利，并在6个月内完成行权，其未获准行权的期权作废。

4、激励对象因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况处理：

（1）当激励对象因工伤丧失劳动能力而离职时，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权继续保留行权权利，并在6个月内完成行权，其未获准行权的期权作废。

（2）当激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职时，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废。

5、激励对象身故，应分以下两种情况处理：

激励对象若因执行职务身故的，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权继续保留行权权利，并由其指定的财产继承人或法定继承人在6个月内完成行权，其未获准行权的期权作废。

若因其他原因身故的，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废。

6、激励对象发生以下情况时，自情况发生之日起，激励对象已获授但尚未行权的期权全部由公司注销。

（1）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（2）最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

（3）最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

（4）具有《公司法》规定的不得担任公司高级管理人员情形的；

（5）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（6）中国证监会认定的其他情形。

7、其它未说明的情况由董事会薪酬与考核委员会认定，并确定其处理方式。

七、附则

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定与修订本办法。

2、公司董事会负责解释本办法。

3、本办法自公司股东大会审定批准之日起实施。

- 4、本计划在实施过程中应接受公司纪委、审计部门以及北京电子控股有限责任公司的年度、阶段性审计，并且全程进行动态监管。
- 5、本计划实施过程中的所有文件，应及时整理归档备查，授予明细、行权情况等实施结果文件应及时向北京电子控股有限责任公司及北京市人民政府国有资产监督管理委员会备案。

议案 4

北京电子城投资开发集团股份有限公司
关于提请股东大会授权董事会
办理股票期权激励计划相关事宜的议案

各位股东：

为具体实施北京电子城投资开发集团股份有限公司（以下简称“公司”）股票期权激励计划，公司董事会提请股东大会授权董事会办理与公司股票期权激励计划有关的以下事项：

- 1、授权董事会确定股票期权激励计划的授予日；
- 2、授权董事会在公司出现资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股等根据经股东大会审议通过的《北京电子城投资开发集团股份有限公司股票期权激励计划（草案）》（以下简称“《股票期权激励计划》”）规定的需要调整股票期权数量、行权价格事宜时，按照《股票期权激励计划》规定的原则和方法对股票期权数量及授予/行权价格进行相应的调整；
- 3、授权董事会在激励对象符合条件时向激励对象授予股票期权并办理授予股票期权所必需的全部事宜；
- 4、授权董事会对激励对象的行权资格和行权条件进行审查确认，为符合条件的激励对象办理股票期权行权所必需的全部事宜；
- 5、授权董事会在出现《股票期权激励计划》所列明的需要注销激励对象尚未行权的股票期权时，办理该部分股票期权注销所必需的全部事宜；
- 6、授权董事会按照《股票期权激励计划》及相关规定处理激励对象异动情形，如出现《北京电子城投资开发集团股份有限公司股票

期权激励计划（草案）》未规定的异动情况，由董事会薪酬与考核委员会认定，并确定其处理方式。

7、授权董事会可根据实际情况剔除或更换《股票期权激励计划》业绩考核对标企业样本；

8、授权董事会实施《股票期权激励计划》所需的包括但不限于修改公司章程、公司注册资本的变更登记等其他必要事宜，但有关法律文件明确规定需由股东大会行使的权利除外。

上述授权事项，除法律、行政法规、中国证监会规章、规范性文件、《股票期权激励计划》或届时有效的《公司章程》有明确规定需由董事会决议通过的事项外，其他事项可由董事长或其授权人士、授权的公司内部机构（包括但不限于董事会薪酬与考核委员会）代表董事会直接行使。

上述授权的有效期与本次激励计划有效期一致。

此项议案须提交公司股东大会审议。

请予以审议。

北京电子城投资开发集团股份有限公司

董事会

2019 年 7 月 19 日