

# 北京海兰信数据科技股份有限公司

## 2020 年限制性股票激励计划考核管理实施办法

为保证北京海兰信数据科技股份有限公司（以下简称“公司”）长期激励计划的顺利进行，进一步建立、健全公司长期激励机制，吸引和保留优秀人才，充分调动公司高级管理人员及核心业务（技术）人员的积极性，促进公司业绩持续增长，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》、《公司章程》及《北京海兰信数据科技股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“激励计划”）以及其他相关法律法规的规定，特制定《北京海兰信数据科技股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划考核管理实施办法》（以下简称“本办法”）。

### 一、考核目的

- 1、倡导价值创造为导向的绩效文化，建立股东与核心技术（业务）人员之间的利益共享与约束机制。
- 2、激励持续价值的创造，保证企业的长期稳健发展。
- 3、吸引与保留优秀管理人才和业务骨干。
- 4、鼓励并奖励业务创新和变革精神，增强公司的竞争力。

### 二、考核原则

本办法坚持公平、公开、公正的原则，通过对公司、激励对象的业绩进行正确的评价，以实现长期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，最终实现公司和全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象。

#### 四、考核机构

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

2、公司人力资源部、财务部组成考核工作小组，负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与绩效委员会负责及报告工作。

3、公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

4、公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

#### 五、考核评价指标及标准

##### 1、公司层面业绩考核

本次股权激励计划首次授予限制性股票的解除限售考核年度为 2020 年至 2022 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

首次授予的限制性股票业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
首次授予 第一个解除限售期	以 2019 年营业收入为基数，2020 年营业收入增长率不低于 20.00%；
首次授予 第二个解除限售期	以 2019 年营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 35.00%；
首次授予 第三个解除限售期	以 2019 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 50.00%；

预留部分限制性股票的解除限售考核年度为 2020 年至 2022 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，预留部分各期业绩考核目标如下表所示：

预留部分各期业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
预留授予 第一个解除限售期	以 2019 年营业收入为基数，2020 年营业收入增长率不低于 20.00%；

预留授予 第二个解除限售期	以 2019 年营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 35.00%；
预留授予 第三个解除限售期	以 2019 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 50.00%；

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解除限售的限制性股票不得解除限售，对应的限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格。

## 2、个人层面绩效考核要求

根据公司制定的绩效考核管理办法，目前对个人绩效考核结果共四档，对应的考核结果如下：

评价标准	优秀 (A)	良好 (B)	合格 (C)	不合格 (D)
标准系数	1.0	1.0	0.8	0

若激励对象上一年度个人绩效考核评级为优秀、良好、合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”，激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次解除限售，当期未解除限售部分由公司回购注销，回购价格为授予价格；

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为不合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期解除限售额度，未解除限售部分由公司回购注销，回购价格为授予价格。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象申请解除限制性股票限售的前一会计年度。

### 2、考核次数

本次股权激励计划限制性股票首次授予部分的考核年度为 2020 年至 2022 年三个会计年度；预留部分的考核年度为 2020 年至 2020 年三个会计年度。每年度考核一次。

## 七、考核程序

人力资源部负责具体的考核工作，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告，并提交董事会薪酬与考核委员会审核。

## 八、考核结果的反馈及应用

1、激励对象有权了解其个人的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后七个工作日内向激励对象反馈考核结果。

2、如激励对象对考核结果有异议，可在接到考核反馈的三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。

3、考核结果作为限制性股票解锁的依据。

## 九、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为三年，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。

## 十、附则

1、本办法由董事会负责解释及修订。

2、本办法作为公司绩效考核体系的基本制度，如有其他具体实施细则可另行确定，并作为本办法的组成部分。

3、本办法经公司董事会审议通过，并提交公司股东大会审议通过之日起施行。

北京海兰信数据科技股份有限公司董事会

2020年1月22日