

北京东方中科集成科技股份有限公司

2020 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证北京东方中科集成科技股份有限公司（以下简称“公司”、“东方中科”）股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，激励公司核心员工诚信勤勉地开展工作，保障公司业绩稳步提升，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，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，保证股权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，以实现股权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

本办法适用于本次激励计划所确定的所有激励对象，包括公司高级管理人员、中层管理人员、主要骨干人员。

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，并负责对激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

1、股票期权行权或限制性股票解除限售条件：

本激励计划的考核年度为2021-2023年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。各年度公司业绩考核目标如表所示：

（1）首次授予股票期权与限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
首次授予的股票期权第一个行权期/限制性股票第一个解除限售期	公司2021年净资产收益率不低于9%；以2019年业绩为基数，公司2021年营业收入增长率不低于30%，且上述两项指标均不低于对标企业75分位值水平，同时，公司2021年主营业务收入占营业收入的比重不低于95%。
首次授予的股票期权第二个行权期/限制性股票第二个解除限售期	公司2022年净资产收益率不低于9%；以2019年业绩为基数，公司2022年营业收入增长率不低于45%，且上述两项指标均不低于对标企业75分位值水平，同时，公司2022年主营业务收入占营业收入的比重不低于95%。
首次授予的股票期权第三个行权期/限制性股票第三个解除限售期	公司2023年净资产收益率不低于9%；以2019年业绩为基数，公司2023年营业收入增长率不低于60%，且上述两项指标均不低于对标企业75分位值水平，同时，公司2023年主营业务收入占营业收入的比重不低于95%。

(2) 预留部分各年度业绩考核目标如下表所示：

若预留部分于2020年授出，则预留部分的股票期权与限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
预留的股票期权第一个行权期/限制性股票第一个解除限售期	公司2021年净资产收益率不低于9%；以2019年业绩为基数，公司2021年营业收入增长率不低于30%，且上述两项指标均不低于对标企业75分位值水平，同时，公司2021年主营业务收入占营业收入的比重不低于95%。
预留的股票期权第二个行权期/限制性股票第二个解除限售期	公司2022年净资产收益率不低于9%；以2019年业绩为基数，公司2022年营业收入增长率不低于45%，且上述两项指标均不低于对标企业75分位值水平，同时，公司2022年主营业务收入占营业收入的比重不低于95%。
预留的股票期权第三个行权期/限制性股票第三个解除限售期	公司2023年净资产收益率不低于9%；以2019年业绩为基数，公司2023年营业收入增长率不低于60%，且上述两项指标均不低于对标企业75分位值水平，同时，公司2023年主营业务收入占营业收入的比重不

	低于95%。
--	--------

若预留部分于 2021 年授出，则预留部分的股票期权与限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
预留的股票期权第一个行权期/限制性股票第一个解除限售期	公司2022年净资产收益率不低于9%；以2019年业绩为基数，公司2022年营业收入增长率不低于45%，且上述两项指标均不低于对标企业75分位值水平，同时，公司2022年主营业务收入占营业收入的比重不低于95%。
预留的股票期权第二个行权期/限制性股票第二个解除限售期	公司2023年净资产收益率不低于9%；以2019年业绩为基数，公司2023年营业收入增长率不低于60%，且上述两项指标均不低于对标企业75分位值水平，同时，公司2023年主营业务收入占营业收入的比重不低于95%。

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行权的股票期权均由公司注销；当年已获授的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

注：

1、以上“净资产收益率”中的净利润是以扣除股份支付费用前的归属于上市公司股东的净利润为计算依据。

2、对标企业样本公司按照 wind 行业、申万行业、证监会行业划分标准，选取与东方中科主营业务及规模具有可比性的上市公司。在年度考核过程中行业样本若出现主营业务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。但相应调整和修改需通过信息披露媒体巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）进行披露。

上述考核指标仅为对未来业绩的合理预测，不代表公司对未来年度的盈利预测，能否实现取决于市场变化、经营团队的努力程度等各方面因素。

（二）激励对象个人层面绩效考核

激励对象个人考核按照《北京东方中科集成科技股份有限公司2020年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》分年进行考核，根据个人的绩效考评评价指标确定当年度的行权与解除限售比例，激励对象个人当年实际可行权额度/解

除限售额度=标准系数×个人当年计划行权额度/计划解除限售额度。

激励对象的绩效评价结果划分为（A）、（B）、（C）和（D）四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权/解除限售的比例：

考评结果（S）	S≥80	80>S≥70	70>S≥60	S<60
评价标准	A	B	C	D
标准系数	1.0	0.8	0.8	0

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 A/B/C，则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 D，则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”。

若激励对象考核“达标”，则激励对象可按照本计划规定的比例分批次行权或解除限售。未能行权的股票期权由公司注销，未能解除限售的限制性股票由公司按照授予价格回购注销；若激励对象考核“不达标”，则按照本计划的规定，其当年可行权的股票期权均由公司注销；其相对应已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司按照授予价格回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象计划行权或解除限售的前一会计年度。

2、考核次数

本次激励计划实施期间每年度一次。

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提交董事会薪酬与考核委员会。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的解除限售资格及数量。

八、考核结果的反馈及应用

（一）考核结果反馈与申诉

1、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后 5 个工作日内向被考核者通知考核结果。

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的 5 个工作日内向董事

会薪酬与考核委员会提出申诉,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。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核结果归档

考核结束后,考核结果作为保密资料由公司人力资源部归档保存,保存期限不少于 5 年。

九、附则

本办法由公司董事会负责制订、解释及修改,公司股东大会审议通过后生效。

北京东方中科集成科技股份有限公司司董事会

2020 年 4 月 28 日