

# 北京中科海讯数字科技股份有限公司

## 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证北京中科海讯数字科技股份有限公司（以下简称“公司”）2021 年限制性股票激励计划（以下简称“本计划”或“限制性股票激励计划”）的顺利进行，进一步完善公司治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励对公司未来经营和发展起到重要作用的核心人才。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《北京中科海讯数字科技股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订本办法。

### 一、考核目的

进一步完善公司治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证限制性股票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 2021 年限制性股票激励计划所确定的所有激励对象。

### 四、考核机构

1、董事会薪酬与考核委员会接受董事会授权，负责组织和审核考核工作，并监督考核结果的执行情况。

2、公司人力资源部、财务部、证券资本部组成考核小组负责具体实施考核工作。

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、绩效考评评价指标及标准

本激励计划授予的限制性股票考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，分年度对公司业绩指标、部门和个人绩效指标进行考核，以达到考核目标作为激励对象当年度的归属条件：

### （一）公司层面业绩考核

本计划授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

| 归属期        |        | 业绩考核目标                                                         |
|------------|--------|----------------------------------------------------------------|
| 首次授予的限制性股票 | 第一个归属期 | 以经审计的2020年财务数据为基数，公司2021年营业收入增长率不低于67%或归属于母公司股东净利润增长率不低于130%；  |
|            | 第二个归属期 | 以经审计的2020年财务数据为基数，公司2022年营业收入增长率不低于125%或归属于母公司股东净利润增长率不低于170%； |
|            | 第三个归属期 | 以经审计的2020年财务数据为基数，公司2023年营业收入增长率不低于170%或归属于母公司股东净利润增长率不低于220%。 |
| 预留部分的限制性股票 | 第一个归属期 | 以经审计的2020年财务数据为基数，公司2021年营业收入增长率不低于67%或归属于母公司股东净利润增长率不低于130%；  |
|            | 第二个归属期 | 以经审计的2020年财务数据为基数，公司2022年营业收入增长率不低于125%或归属于母公司股东净利润增长率不低于170%； |
|            | 第三个归属期 | 以经审计的2020年财务数据为基数，公司2023年营业收入增长率不低于170%或归属于母公司股东净利润增长率不低于220%。 |

注：归属于母公司股东净利润以扣除当年度为实施本次激励计划计提的股份支付费用后的金额为准。

如公司业绩考核未达到上述条件，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

### （二）个人层面业绩考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行有效的薪酬与考核的相关规定组织实施。激励对象的绩效考核结果划分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）、不合格（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

象的归属比例：

| 上年度绩效等级 | 优秀（A） | 良好（B） | 合格（C） | 不合格（D） |
|---------|-------|-------|-------|--------|
| 归属比例    | 100%  | 80%   | 60%   | 0      |

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际归属额度=个人当年计划归属额度×个人归属比例。

激励对象按照个人当年实际归属额度进行归属，考核当年不能归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象申请限制性股票归属的前一会计年度。

### （二）考核次数

考核年度为2021-2023年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

## 七、考核程序

考核小组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、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，员工直接主管应当在考核结束后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，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，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或等级。

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

## 九、考核结果归档

1、考核结束后，公司人力资源部须保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，本计划结束三年后由公司人力资源部负责统一销毁。

## 十、附则

本办法由董事会薪酬与考核委员会拟定，董事会负责解释及修改，自股东大会审议通过之日起开始实施。

北京中科海讯数字科技股份有限公司

董事会

2021年2月8日