

东软集团股份有限公司

限制性股票激励计划考核管理办法

为保证东软集团股份有限公司(以下简称“公司”)《限制性股票激励计划》(以下简称“本次激励计划”)的顺利进行,进一步优化公司长效激励机制,吸引和保留优秀人才,充分调动公司管理人员、核心技术(业务)骨干的积极性和创造性,将股东利益、公司利益和核心团队个人利益有效结合,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,并使员工分享公司发展成果,实现公司与员工的共同发展,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、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定,并结合公司实际情况,特制订本办法。

一、考核目的

进一步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,包括但不限于公司董事、高级管理人员、核心技术(业务)骨干。

四、考核机构

(一)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。

(二)公司人力资源部、财务管理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。

五、绩效考核评价指标及标准

(一)公司层面业绩考核

本次激励计划授予限制性股票的解除限售考核年度为 2021-2023 年共 3 个

会计年度，每个会计年度考核一次，达到下述业绩考核指标时，激励对象获授的限制性股票方可解除限售：

解除限售安排	业绩考核目标	可解除限售数量占获授权益数量比例
第一个解除限售期	以2020年净利润为基数，2021年净利润增长率不低于60%；或以本计划公告前20个交易日公司平均市值为基数，2021年度平均市值增长率不低于20%	50%
第二个解除限售期	以2020年净利润为基数，2022年净利润增长率不低于80%；或以本计划公告前20个交易日公司平均市值为基数，2022年度平均市值增长率不低于40%	25%
第三个解除限售期	以2020年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于100%；或以本计划公告前20个交易日公司平均市值为基数，2023年度平均市值增长率不低于60%	25%

上述“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，且不考虑股权激励计划产生的股份支付费用对净利润的影响。

由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

“平均市值”为公司当期第一个交易日至最后一个交易日该项指标的算术平均值。公司各年度平均市值以当年各交易日公司股票收盘时市值（即收盘价×总股本）的平均数计算。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销。

（二）个人层面绩效考核要求

根据公司的绩效考核管理办法，目前对个人绩效考核结果共有 A、B、C、D 四档，对应的考核结果如下：

- A（优秀）：出色的、持续超过岗位要求。
- B（良好）：称职、达到岗位要求。
- C（合格）：基本适合岗位要求。
- D（不合格）：未能达到岗位要求。

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”，激励对象当年的限制性股票可以解除限售。

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为D档，则上一年度激励对象个人绩效考核为“不合格”，激励对象当年的限制性股票不得解除限售，由公司统一回购注销。

（三）绩效考核指标的科学性和合理性说明

本次限制性股票激励计划的考核指标分为两个层面，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核，考核指标的设立符合法律法规和《公司章程》的规定。

公司分别选取净利润增长率或公司市值增长率作为业绩考核指标，上述指标能够客观反映公司盈利能力及企业成长性，能够树立较好的资本市场形象。经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，公司为本次限制性股票激励计划设定了前述公司层面的业绩考核目标。除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到解除限售的条件。

综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

五、考核期间与次数

（一）考核期间

解除限售业绩考核会计年度分别为2021年、2022年、2023年。

（二）考核次数

本次激励计划解除限售考核年度每年度一次。

六、考核程序

公司董事会薪酬与考核委员会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，并提交董事会审核。

七、考核结果的反馈及应用

（一）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五个工作日内向被考核者反馈考核结果。

（二）如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核反馈的五个工作日内向

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。

（三）考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

八、附则

本办法由董事会薪酬与考核委员会负责制定、解释及修改，经公司董事会、股东大会审议通过后生效。

东软集团股份有限公司
二〇二一年四月二十七日