

北京数字政通科技股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

北京数字政通科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励机制，充分调动员工的积极性，吸引和留住优秀人才，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，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的原则，制定并拟实施 2021 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，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》、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等法律、法规和规范性文件、以及《北京数字政通科技股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《北京数字政通科技股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“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，保证本激励计划的顺利实施，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价工作严格按照本办法执行，坚持公正、公开、公平的原则，提高本激励计划的考核体系与激励对象工作绩效挂钩的紧密性，从而实现良好的激励和约束效果。

三、考核对象

本办法适用于本激励计划所确定的激励对象，包括公司（含子公司）董事、高级管理人员、核心业务（技术）人员。

四、考核机构

（一）激励对象的考核评价工作由公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织。

（二）公司人事行政部对公司董事会薪酬与考核委员会负责，并负责执行具体考核及报告工作。

（三）公司人事行政部、财务部等相关部门负责考核信息的收集和整理，并

确保真实性和可靠性。

(四) 公司董事会负责最终考核结果的审核。

五、考核标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票归属对应的考核年度为 2021 年-2022 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。公司业绩考核目标如下表所示：

归属安排	业绩考核目标
第一个归属期	2021年归属于上市公司股东的净利润不低于2亿元
第二个归属期	2022年归属于上市公司股东的净利润不低于2.5亿元

注：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。

公司未满足上述业绩考核目标的，相应归属期内，激励对象当期计划归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

(二) 个人层面绩效考核要求

薪酬与考核委员会将对激励对象分年度进行考核，并依据考核结果确定其归属的比例，激励对象当期实际可归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的限制性股票数量×归属比例。

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归属的比例：

等级	A	B	C	D
	优	良	合格	不合格
分数段	80分以上	70—80分	60—70分	60分以下
归属比例	100%		60%	0%

若激励对象上一年度个人绩效考核评级为 A/B/C，则上一年度激励对象个人绩效考核“合格”，激励对象可按照本激励计划规定的比例归属，当期未能归属的限制性股票，作废失效；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“不合格”，公司将按照本激励计划的规定，当期限制性股票全部作废失效。

六、考核结果管理

(一) 考核结果反馈与申诉

激励对象有权了解个人考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会应在考核评

价工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知激励对象。

若激励对象对个人考核结果有异议，可与公司人事行政部沟通解决；无法沟通解决的，激励对象可向公司董事会薪酬与考核委员会申诉，公司董事会薪酬与考核委员会需自收到激励对象申诉之日起 10 个工作日内开展复核工作，并确定最终考核结果。

公司根据激励对象的个人考核结果办理当期限限制性股票归属事宜。

（二）考核结果留档

考核评价工作结束后，考核结果由公司人事行政部留档保存，保存期 5 年。超过保存期的，经公司董事会薪酬与考核委员会批准，由公司人事行政部统一办理档案销毁事宜。

七、附则

（一）本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责制定、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其它规范性文件等规定存在冲突的，参照日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其它规范性文件的有关规定执行。

（二）本办法经公司股东大会审议通过，并自本激励计划正式生效后实施。

北京数字政通科技股份有限公司

董 事 会

2021年5月12日