

北京盈建科软件股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

(2021 年 4 月)

北京盈建科软件股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心技术/业务人员的积极性，促进公司业务持续、健康、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，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2020 年修订）》等有关法律、法规和规范性文件以及《北京盈建科软件股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，制订了 2021 年限制性股票激励计划。

为保证 2021 年限制性股票激励计划的顺利实施，现根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》、《北京盈建科软件股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）》的规定，并结合公司的实际情况，特制订本办法。

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，保证公司 2021 年限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥 2021 年限制性股票激励计划的作用，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 2021 年限制性股票激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司 2021 年限制性股票激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作, 并根据考核结果确定激励对象各归属期限制性股票的归属资格与归属数量。

(二) 公司董事会办公室、人力资源部、财务部组成考核工作小组(以下简称“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考核委员会负责并报告工作。

(三) 公司人力资源部、财务部等相关部门负责考核数据的收集和提供, 有关部门应积极配合, 并对数据的真实性和可靠性负责。

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

董事会薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中, 关联董事应予以回避。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划的归属考核年度为 2021-2023 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在各年度业绩考核目标如下所示:

归属期	对应考核年度	业绩考核目标	
首次授予第一个归属期	2021 年	2021 年营业收入不低于 1.9 亿元;	
归属期	对应考核年度	年度营业收入相对于 2020 年增长率 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
首次授予第二个归属期	2022 年	52%	45%
首次授予第三个归属期	2023 年	82%	67%

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例 (X)
年度营业收入相对于 2020 年增长率 (A)	$A \geq A_m$	X=100%
	$A_n \leq A < A_m$	X=95%
	$A < A_n$	X=0

注: 1、上述“营业收入”以经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

若预留部分在 2021 年授予, 则预留部分业绩考核要求如下表所示:

归属期	对应考	业绩考核目标
-----	-----	--------

	核年度		
预留授予的第一个归属期	2021年	2021年营业收入不低于1.9亿元；	
归属期	对应考核年度	年度营业收入相对于2020年增长率(A)	
		目标值(A _m)	触发值(A _n)
预留授予的第二个归属期	2022年	52%	45%
预留授予的第三个归属期	2023年	82%	67%

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例(X)
年度营业收入相对于2020年增长率(A)	$A \geq A_m$	X=100%
	$A_n \leq A < A_m$	X=95%
	$A < A_n$	X=0

若预留部分在2022年授予，则预留部分业绩考核要求如下表所示：

归属期	对应考核年度	年度营业收入相对于2020年增长率(A)	
		目标值(A _m)	触发值(A _n)
预留授予的第一个归属期	2022年	52%	45%
预留授予的第二个归属期	2023年	82%	67%

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例(X)
年度营业收入相对于2020年增长率(A)	$A \geq A_m$	X=100%
	$A_n \leq A < A_m$	X=95%
	$A < A_n$	X=0

注：1、上述“营业收入”以经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

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计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（二）个人层面绩效考核要求

董事会薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的业绩完成率确定其归属比例，若公司层面各年度业绩考核达标，则激励对象个人当年实际归属数量=个人层面归属比例×个人当年计划归属数量。

激励对象的绩效评价结果划分为合格和不合格两个档次，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：

考评结果	合格	不合格
归属比例	100%	0%

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为“合格”，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“不合格”，则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”。

激励对象考核当年不能归属的限制性股票，作废失效，不得递延至下一年度。

六、考核结果的运用

（一）若公司未满足某一年度公司层面业绩考核要求的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（二）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数量=个人层面归属比例×个人当年计划归属数量。

激励对象考核当年不能归属的限制性股票，作废失效，不得递延至下一年度。

七、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象申请归属限制性股票的前一会计年度。

（二）考核次数

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。

预留授予部分若在 2021 年度授予，则考核年度与首次授予部分相同，预留授予部分若在 2022 年度授予，则考核年度为 2022-2023 年两个会计年度。每个会计年度考核一次。

八、考核程序

（一）公司财务部根据各年度经审计的业绩情况判断是否符合归属条件中公司业绩考核指标；

（二）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，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；

(三) 董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告, 审核激励对象考核结果, 董事会薪酬与考核委员会在确定被激励对象的归属资格及数量过程中, 关联董事应予以回避;

(四) 董事会根据激励计划及考核结果确认激励对象可归属的限制性股票数量。

九、考核结果管理

(一) 考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果, 人力资源部应当在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议, 可在接到考核结果通知的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉, 董事会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。

考核结果作为限制性股票归属的依据。

(二) 考核结果归档

1、考核结束后, 人力资源部需保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效记录的有效性, 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, 该计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

十、附则

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的, 则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

(二) 本办法经公司股东大会审议通过并自 2021 年限制性股票激励计划生效后实施。

北京盈建科软件股份有限公司董事会

2021 年 4 月 28 日