

北京辰安科技股份有限公司

2017 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证北京辰安科技股份有限公司（以下简称“公司”）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，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，包括公司董事、高级管理人员、核心技术/业务骨干。

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、首次授予的限制性股票解除限售安排如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	2018年净资产收益率不低于8.5%；以公司2016年净利润为基数，2018年净利润增长率不低于30%，且上述指标均不低于同行业平均水平或对标企业75分位值；2018年主营业务利润占利润总额比重不低于80%。
第二个解除限售期	2019年净资产收益率不低于8.5%；以公司2016年净利润为基数，2019年净利润增长率不低于40%，且上述指标均不低于同行业平均水平或对标企业75分位值；2019年主营业务利润占利润总额比重不低于80%。

第三个解除限售期	2020年净资产收益率不低于8.5%；以公司2016年净利润为基数，2020年净利润增长率不低于50%，且上述指标均不低于同行业平均水平或对标企业75分位值；2020年主营业务利润占利润总额比重不低于80%。
----------	--

2、预留部分的限制性股票解除限售安排如下：

若预留部分于 2017 年授出，则预留部分的限制性股票解除限售安排如下：

预留解除限售期	业绩考核目标
第一个预留解除限售期	2018年净资产收益率不低于8.5%；以公司2016年净利润为基数，2018年净利润增长率不低于30%，且上述指标均不低于同行业平均水平或对标企业75分位值；2018年主营业务利润占利润总额比重不低于80%。
第二个预留解除限售期	2019年净资产收益率不低于8.5%；以公司2016年净利润为基数，2019年净利润增长率不低于40%，且上述指标均不低于同行业平均水平或对标企业75分位值；2019年主营业务利润占利润总额比重不低于80%。
第三个预留解除限售期	2020年净资产收益率不低于8.5%；以公司2016年净利润为基数，2020年净利润增长率不低于50%，且上述指标均不低于同行业平均水平或对标企业75分位值；2020年主营业务利润占利润总额比重不低于80%。

若预留部分于 2018 年授出，则预留部分的限制性股票解除限售安排如下：

预留解除限售期	业绩考核目标
第一个预留解除限售期	2019年净资产收益率不低于8.5%；以公司2016年净利润为基数，2019年净利润增长率不低于40%，且上述指标均不低于同行业平均水平或对标企业75分位值；2019年主营业务利润占利润总额比重不低于80%。
第二个预留解除限售期	2020年净资产收益率不低于8.5%；以公司2016年净利润为基数，2020年净利润增长率不低于50%，且上述指标均不低于同行业平均水平或对标企业75分位值；2020年主营业务利润占利润总额比重不低于80%。

上述净利润增长率与净资产收益率指标均以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据。

（二）个人层面绩效考核

激励对象个人考核按照《北京辰安科技股份有限公司 2017 年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解除限售比例，个人当年实际解除限售额度 = 标准系数 × 个人当年计

划解除限售额度。

激励对象的绩效评价结果划分为 A、B、C、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解除限售比例：

考核评价表

评价标准	优秀 (A)	良好 (B)	合格 (C)	不合格 (D)
考评结果 (S)	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 60$	$S < 60$
标准系数	1	1	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解除限售。未能解除限售的部分由公司按照授予价格回购注销；若激励对象考核“不达标”，则公司将按照本计划的规定，其相对应解除限售期所获授但尚未解除限售的限制性股票即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

激励对象获授或解除限售限制性股票的前一会计年度。

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上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锁资格及数量。

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，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；

3、考核结果作为限制性股票解锁的依据。

九、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，公司股东大会审议通过后生效。

北京辰安科技股份有限公司董事会

2017年1月17日