

# 北京思特奇信息技术股份有限公司

## 2020年限制性股票激励计划实施考核管理办法

北京思特奇信息技术股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，吸引和留住核心骨干，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，促进公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施2020年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证股权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（2020年修订）》等法律、法规、规范性文件以及《公司章程》、《2020年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

### 一、考核目的

通过股权激励计划，完善公司法人治理结构，完善公司绩效评价体系和激励机制，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，推动实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

### 二、考核原则

（一）考核评价须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和激励对象的日常和年度工作交付进行评价。

（二）考核指标与公司年度经营目标结合，与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。

### 三、考核范围

本办法适用于参与公司本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和组织实施对激励对象的考核工作，并对考核结果进行审核、确认。

(二) 公司人力资源管理体系、经营价值体系负责具体实施考核工作，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) 公司运营部、人力资源管理体系、经营价值体系等相关部门负责相关考核数据的收集和整理，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。

#### 五、绩效考评评价指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为2020年、2021年两个会计年度，每个会计年度考核一次。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	对应考核年度	业绩考核目标A公司层面考核 归属100%	业绩考核目标B公司层面考核 归属80%
第一个归属期	2020年	满足以下条件之一： 1、以2017年至2019年三年平均净利润为基数，公司2020年净利润增长率不低于10%； 2、以2017年至2019年三年平均营业收入为基数，公司2020年营业收入增长率不低于10%。	满足以下条件之一： 1、以2017年至2019年三年平均净利润为基数，公司2020年净利润增长率不低于5%； 2、以2017年至2019年三年平均营业收入为基数，公司2020年营业收入增长率不低于5%。
第二个归属期	2021年	满足以下条件之一： 1、以2017年至2019年三年平均净利润为基数，公司2021年净利润增长率不低于20%； 2、以2017年至2019年三年平均营业收入为基数，公司2021年营业收入增长率不低于20%。	满足以下条件之一： 1、以2017年至2019年三年平均净利润为基数，公司2021年净利润增长率不低于15%； 2、以2017年至2019年三年平均营业收入为基数，公司2021年营业收入增长率不低于15%。

注：1、上述“净利润”指经审计的上市公司净利润，并以剔除本激励计划股份支付费用影响后的数值作为计算依据；

2、如在本激励计划有效期内，会计政策变更对考核指标值产生较大影响的，公司董事会可以剔除上述会计政策的影响，统一指标计算口径。

归属期内，若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

年可归属的限制性股票均不得归属，并作废失效。

## （二）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面考核按照公司内部薪酬与绩效考核的相关规定组织实施，依照激励对象的考核结果确定其可归属的股份数量。激励对象的考核结果分为“合格”、“不合格”两个等级，届时，根据下表中对应的个人层面归属比例确定激励对象实际可归属的股份数量：

考核结果	合格	不合格
个人层面归属比例	100%	0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际归属的限制性股票数量=公司层面归属比例×个人层面归属比例×个人当年计划归属的额度。激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

## 六、考核期间和次数

### （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

本次股权激励计划的考核年度为2020年、2021年两个会计年度，每年考核一次。

## 七、考核程序

1、公司董事会薪酬与考核委员会根据考核年度实现的公司业绩情况，确认公司业绩考核指标完成情况。

2、公司运营部和人力资源管理体系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。

3、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告确定激励对象的归属资格及

数量。

## 八、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，人力资源管理体系应在考核工作结束后5个工作日内将考核结果通知被考核对象及其上级主管。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与运营部、人力资源管理体系沟通解决。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。如被考核对象在接到考核结果3个工作日内未向公司人力资源管理体系反馈意见，则视为认同考核结果。考核结果作为限制性股票归属的依据。

### （二）考核结果管理

#### 1、考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会可对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

#### 2、考核结果的归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存，由公司运营部及人力资源管理体系保留绩效考核所有考核记录档案。绩效考核资料保管期为自考核结束后三年；对于超过保存期限的考核资料，由公司运营部和人力资源管理体系统一销毁。

3、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。

## 九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释，董事会可根据方案实际执行情况对本办法进行修订。

（二）本办法中未明确规定的，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件的规定执行。若本办法中的有关条款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。

(三) 本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

北京思特奇信息技术股份有限公司董事会

2020年10月28日