

股票简称：电子城

股票代码：600658

北京电子城投资开发集团股份有限公司
股票期权激励计划考核方案

二〇一九年四月

为保证北京电子城投资开发集团股份有限公司（以下简称“电子城”或“公司”）股票期权激励计划（以下简称“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，激励公司中高层管理人员和核心业务及技术骨干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《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》、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》、《公司章程》及其他有关法律、法规、规范性文件，结合公司实际情况，特制定本方案。

第一章 总则

第一条 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。

第二条 考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本方案和考核对象的业绩进行评价，以实现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。

第三条 考核范围

本方案适用于激励计划所确定的激励对象，包括公司高级管理人员、分子公司高级管理人员、公司中层管理人员、业务骨干人员、核心技术人员。

第二章 考核组织管理机构

第四条 考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。

(二) 董事会薪酬与考核委员会下设激励计划考核工作小组(以下简称“工作小组”),工作小组由人力资源部、财务管理部、经营管理部、战略发展部、审计法务部、董事会办公室等相关部门的人员组成,负责对激励对象的具体考核工作。

(三) 公司人力资源部、经营管理部、财务管理部等相关部门负责相关数据的收集和提供,并对数据的真实性和可靠性负责。

第五条 考核程序

(一) 公司人力资源部负责激励对象考核分数的计算、考核结果的汇总,并将考核结果提交董事会薪酬与考核委员会。

(二) 由董事会薪酬与考核委员会将激励对象的考核结果提交董事会审议,并由其做出决议。利益相关董事在董事会表决时应当自动回避并放弃表决权。

第六条 考核期间与次数

(一) 考核期间

股票期权每个行权期的前一会计年度。

(二) 考核次数

激励计划考核期间每年度一次。

第三章 考核内容

第七条 绩效考核指标

激励对象当年度股票期权的可行权份额根据公司层面和个人层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面考核

1. 授予时考核条件:

- 2018 年营业总收入不低于 22 亿元,且不低于对标企业 50 分位水平;
- 2018 年 EOE 指标不低于 12%,且不低于对标企业 50 分位水平;
- 2018 年新型科技服务收入不低于 3.8 亿元。

以 2017 年总资产为基数，2018 年总资产增长率不低于 5%；（2017 年经审计的总资产为 113.20 亿元）

2. 行权时考核条件：

行权期	行权比例	业绩考核目标
第一个行权期	1/3	(1) 2020 年营业总收入不低于 26.62 亿元（以 2018 年授予目标值为基准，年复合增长率 \geq 10%），且不低于对标企业 75 分位值； (2) 2020 年 EOE \geq 12%，且不低于对标企业 75 分位值； (3) 2020 年新型科技服务收入不低于 4.598 亿元（以 2018 年授予目标值为基准，年复合增长率 \geq 10%）； (4) 以 2017 年总资产为基数，2020 年总资产复合增长率不低于 5%；（2017 年经审计的总资产为 113.20 亿元）
第二个行权期	1/3	(1) 2021 年营业总收入不低于 29.26 亿元（以 2018 年授予目标值为基准，年复合增长率 \geq 10%），且不低于对标企业 75 分位值； (2) 2021 年 EOE \geq 12%，且不低于对标企业 75 分位值； (3) 2021 年新型科技服务收入不低于 5.0578 亿元（以 2018 年授予目标值为基准，年复合增长率 \geq 10%）； (4) 以 2017 年总资产为基数，2021 年总资产复合增长率不低于 5%；（2017 年经审计的总资产为 113.20 亿元）
第三个行权期	1/3	(1) 2022 年营业总收入不低于 32.21 亿元（以 2018 年授予目标值为基准，年复合增长率 \geq 10%），且不低于对标企业 75 分位值； (2) 2022 年 EOE \geq 12%，且不低于对标企业 75 分位值； (3) 2022 年新型科技服务收入不低于 5.56358 亿元（以 2018 年授予目标值为基准，年复合增长率 \geq 10%）； (4) 以 2017 年总资产为基数，2022 年总资产复合增长率不低于 5%；（2017 年经审计的总资产为 113.20 亿元）

注：1) 上述财务指标均以公司当年度经审计并公告的财务报告为准；

2) EOE 为净资产现金回报率，计算公式为 EBITDA 除以平均净资产，EBITDA 为扣除所得税、利息支出、折旧和摊销（包括激励成本摊销）之前的净利润，平均净资产为期初与期末所有者权益的平均数。在计算 EOE 时，股权激励有效期内重大会计政策变化所导致的影响应予以剔除，保持指标在有效期内可比。

3) 新型科技服务是指根据国务院及北京市有关加快科技服务业发展的指导意见，充分发挥科技服务业对公司战略转型和产业升级的支撑作用，以满足公司科技创新和提升产业创新能力的需要。完善科技服务体系，创新科技服务模式，优化科技服务布局，提升科技服务能力，促进科技服务专业化、规模化发展是公司未来战略转型的方向。

本公司新型科技服务收入包括：科技服务平台的持有经营服务、创业孵化与企业成长加速服务、科技金融服务、成果转化与技术转移服务、科技咨询服务等所形成的收入。

4) 预留部分的股票期权各年度绩效考核目标按照上表标准执行。

(二) 激励对象的个人层面业绩考核

董事会薪酬与考核委员会根据公司《绩效管理规定》对激励对象进行业绩考核并确定考核结果，激励对象在近两年度绩效考核满足条件的前提下，才能部分或全额行权当期权益，具体比例依据激励对象个人绩效考核结果确定。行权期内，激励对象近两年度连续获得绩效考核等级为B及以上，则可以行权当期全部份额；行权期内，激励对象近两年度的考核结果中若出现其中一年绩效等级为C，则当期股票期权的行权比例为80%，不能行权部分由公司统一注销；行权期内，激励对象近两年度的考核结果中若出现连续两年绩效等级为C，则当期股票期权的行权比例为60%，不能行权部分由公司统一注销；行权期内，激励对象近两年度的考核结果中若存在至少一年绩效等级为D，则取消当期份额，当期全部份额由公司统一回购注销，具体如下：

个人绩效等级	S	A	B	其中一年为 C	连续两年为 C	其中一年为 D
行权比例	100%			80%	60%	0

个人当年实际行权额度 = 行权比例 × 个人当年计划行权额度。

第四章 考核结果的管理

第八条 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应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。

第九条 考核结果反馈

被考核者有权了解自己的考核结果，工作小组应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

第十条 考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档案保存，保存期至少为五年。

第十一条 考核结果申诉

被考核者如对考核结果有异议，首先应通过与工作小组双方的沟通来解决。如果不能妥善解决，被考核者可以向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，委员会在接到申诉之日起十日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

第五章 附则

第十二条 公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定与修订本方案，如果本方案与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章制度为准。

第十三条 公司董事会负责解释本方案。

第十四条 本方案自公司股东大会审议通过之日起实施。