

北京捷成世纪科技股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

（2021 年 9 月）

北京捷成世纪科技股份有限公司（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，充分调动公司核心团队的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以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，公司拟实施 2021 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

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》等有关法律、法规和规范性文件以及公司章程、公司本次股权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

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本次股权激励计划的所有激励对象，包括在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、核心管理人员及技术（业务）骨干。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

(二) 公司董秘办、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相关考核数据的收集和提供，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、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。对各考核年度的营业收入值（A）或净利润值（B）进行考核，根据上述任一指标完成情况确定公司层面归属比例 X。

本激励计划首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

单位：万元

解除限售期	考核年度	各年度营业收入值（A）		各年度净利润值（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个归属期	2021 年	360,000	340,000	55,000	40,000
第二个归属期	2022 年	435,000	370,000	70,000	50,000
第三个归属期	2023 年	520,000	416,000	90,000	63,000

注：上述“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，且剔除本期及未来其他期激励计划所产生的股份支付费用影响后的数值为计算依据。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。

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例（X）
各年度营业收入值（A）	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m*100\%$
	$A < A_n$	$X=0$
各年度净利润值（B）	$B \geq B_m$	$X=100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X=B/B_m*100\%$
	$B < B_n$	$X=0$
确定公司层面归属比例 X 的规则	(1) 当考核指标出现 $A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$ 时， $X=100\%$ ； (2) 当考核指标出现 $A < A_n$ 且 $B < B_n$ 时， $X=0$ ； (3) 当考核指标 A、B 出现其他组合分布时， $X=A/A_m*100\%$ 或 $X=B/B_m*100\%$ ，即公司层面归属比例（X）以孰高者确定。	

若预留部分在 2021 年授予完成，则预留部分业绩考核与首次授予部分业绩考核一致；若预留部分在 2022 年授予完成，则预留部分第一个归属期、第二个归属期对应的业绩考核年度分别为 2022 年、2023 年。

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

公司将依照公司绩效考核相关管理办法对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分。若对应考核年度激励对象个人绩效考核结果为 60 分及以上，则激励对象个人绩效考核为合格，可归属当期限制性股票；若对应考核年度激励对象个人绩效考核结果低于 60 分，则激励对象个人绩效考核为不合格，当期限制性股票不能归属，作废失效，且不得递延至下一年度。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象申请限制性股票归属的前一会计年度。

2、考核次数

本次股权激励计划授予考核年度为 2021-2023 年三个会计年度。每个会计年度考核一次。

七、归属

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的归属资格及数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票归属的依据。

八、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。

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，首先应与主管领导和人力资源部沟通解决，如无法妥善解决的，被考核对象可以向公司董事会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。

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股权激励计划生效后实施。

北京捷成世纪科技股份有限公司董事会

2021年9月23日