

北京诚益通控制工程科技股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）

北京诚益通控制工程科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励机制，充分调动员工的积极性，吸引和留住优秀人才，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，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，制定并拟实施 2021 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”）。

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》等法律、法规和规范性文件、以及《北京诚益通控制工程科技股份有限公司章程》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

（一）通过股权激励计划，完善公司法人治理结构，建立、健全激励与约束相结合的中长期激励机制，充分调动、提高员工的积极性和创造性，将股东利益、公司利益和员工利益有效地结合在一起，促进公司持续发展。

（二）通过持续推动中长期激励机制，缓解并改善现阶段以年薪制为主的单一激励模式可能产生的问题，完善公司薪酬激励体系，从而吸引和留住优秀人才，增强公司凝聚力。

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

本办法适用于参与本次股权激励计划所确定的激励对象，包括公司（含子公司）董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）骨干。

四、考核机构

公司董事会薪酬和提名委员会负责领导、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解除限售期限限制性股票的解除限售资格与解除限售数量。

五、考核标准

(一) 公司层面业绩考核:

本激励计划首次授予部分的解除限售考核年度为2021-2023年三个会计年度,每个会计年度考核一次。各年度业绩考核目标如下所示:

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以公司2020年净利润为基数,2021年净利润增长率不低于60%;
第二个解除限售期	以公司2020年净利润为基数,2022年净利润增长率不低于115%;
第三个解除限售期	以公司2020年净利润为基数,2023年净利润增长率不低于179%;

注:上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润,由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支,业绩考核目标可以剔除任意批次公司因实施股权激励产生的激励成本费用。

预留授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下:

若能确定预留部分股份授予激励对象名单,预留部分限制性股票将于2022年授予,则考核年度为2022-2023年两个会计年度,各年度业绩考核目标如下所示:

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以公司2020年净利润为基数,2022年净利润增长率不低于115%;
第二个解除限售期	以公司2020年净利润为基数,2023年净利润增长率不低于179%;

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解除限售的限制性股票均不得解除限售或递延至下期解除限售,并作废失效。

(二) 分子公司/部门层面业绩考核要求

根据激励对象所属分子公司或部门与公司之间的绩效承诺完成情况进行相应的限售解除。具体考核安排如下表所示:

考核得分(X)	$X \geq 80$	$60 \leq X$ 大于等于80	$X < 60$
解除限售比例	100%	80%	0%

在上一年度考核中分子公司或部门绩效考核得分大于等于60分的,才能全

额或者部分解除限售分子公司或部门内激励对象当期拟解除限售的限制性股票份额；绩效考核得分小于 60 分的，按照本激励计划的规定，该分子公司或部门内激励对象当期拟解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

（三）个人层面绩效考核要求

公司人力资源部将负责组织对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，董事会人力资源委员会负责审核公司绩效考评的执行过程和结果，并依照审核的结果确定激励对象解除限售的比例。

激励对象的绩效评价结果分为 A、B、C 三个等级，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象解除限售的比例：

评价结果	A（优秀）	B（合格）	C（不合格）
解除限售比例	100%	80%	0%

激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×分子公司/部门层面标准系数×个人层面标准系数。

激励对象因个人业绩考核不达标导致当年不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

六、考核期间和次数

（一）考核期间

激励对象申请解除限制性股票限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本次股权激励计划首次授予部分考核年度为 2021-2023 年三个会计年度；若能确定预留部分股份授予激励对象名单，预留部分限制性股票将于 2022 年授予，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。

七、考核程序

公司人力资源部在董事会薪酬和提名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和提名委员会。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬和提名委员会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，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬和提名委员会申诉，薪酬和提名委员会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解除限售的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，证券部须保留绩效考核所有考核记录。

2、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。

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证券部负责统一销毁。

九、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。

北京诚益通控制工程科技股份有限公司

董事会

2021 年 11 月 2 日