

中国软件与技术服务股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

第一章 总则

第一条 总则 为保证中国软件与技术服务股份有限公司（以下简称“公司”）限制性股票激励计划的顺利进行，进一步完善公司治理结构，建立健全公司长期激励与约束机制，倡导公司与管理层及核心骨干共同持续发展的理念，充分调动公司董事、高级管理人员及核心骨干的积极性，提升公司的核心竞争力，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。

第二条 考核目的 进一步完善公司法人治理结构，建立责、权、利相一致的激励与约束机制，健全公司激励对象绩效评价体系，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展，保证公司股权激励计划的顺利实施。

第三条 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。

第四条 考核范围 《中国软件与技术服务股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）》所确定的激励对象，包括公司、全资或控股子公司任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干以及董事会认为对公司有特殊贡献的其他人员。

第五条 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。

第二章 绩效考评评价指标及标准

第六条 公司层面考核

（一）首期限限制性股票激励计划授予时考核条件

2020 年净资产现金回报率不低于 12%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业 50 分位值水平；以 2016 年净利润为基数，2020 年净利润复合增长率不低于 8%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业 50 分位值水平；EVA 不低于 6 亿元。

注：1、净资产现金回报率（EOE）=税息折旧及摊销前利润（EBITDA）÷平均

净资产；2、税息折旧及摊销前利润（EBITDA）=利润总额+固定资产折旧+无形资产摊销+长期待摊费用摊销+财务利息净支出，其中：固定资产折旧、无形资产摊销、长期待摊费用摊销来自于现金流量表附表列示数据，利润总额来源于利润表列示数据，财务利息净支出=利润表中财务费用项目下列示的利息支出-利润表中财务费用项目下列示的利息收入；3、净利润指公司年度财务报表中公告的净利润。

（二）2021 年限制性股票激励计划解除限售时考核条件

| 解除限售期 | 业绩考核目标 |
|----------|---|
| 第一个解除限售期 | (1) 以 2020 年净利润为基数，2022 年净利润复合增长率不低于 17%，且不低于当年度同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平； (2) 2022 年度净资产现金回报率不低于 12.50%，且不低于当年度同行业平均水平或者对标企业 75 分位值水平； (3) 2022 年度 Δ EVA 为正值。 |
| 第二个解除限售期 | (1) 以 2020 年净利润为基数，2023 年净利润复合增长率不低于 18%，且不低于当年度同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平； (2) 2023 年度净资产现金回报率不低于 13%，且不低于当年度同行业平均水平或者对标企业 75 分位值水平； (3) 2023 年度 Δ EVA 为正值。 |
| 第三个解除限售期 | (1) 以 2020 年净利润为基数，2024 年净利润复合增长率不低于 19%，且不低于当年度同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平； (2) 2024 年度净资产现金回报率不低于 13.50%，且不低于当年度同行业平均水平或者对标企业 75 分位值水平； (3) 2024 年度 Δ EVA 为正值。 |

现金回报率（EOE）=税息折旧及摊销前利润（EBITDA） \div 归母净资产；2）税息折旧及摊销前利润（EBITDA）=利润总额+固定资产折旧+无形资产摊销+长期待摊费用摊销+财务利息净支出，其中：固定资产折旧、无形资产摊销、长期待摊费用摊销来自于现金流量表附表列示数据，利润总额来源于利润表列示数据，财务利息净支出=利润表中财务费用项目下列示的利息支出-利润表中财务费用项目下列示的利息收入；3、在股权激励有效期内，若公司本年度及未来实施公开发行或非公开发行等产生影响净资产的行为，则新增加的净资产和对应的净利润在业绩考核时可不计入当年以及未来年度净资产和净利润增加额的计算。

公司董事会有权根据公司战略、市场环境等相关因素，对上述业绩指标和水平进行调整和修改，但相应调整和修改需报国务院国有资产监督管理委员会备案。

（三）同行业认定

同行业选取为证监会“信息传输、软件和信息技术服务业—软件和信息技术服务业”行业分类下的所有 A 股上市公司。同行业企业主营业务发生重大变化或出现偏离幅度过大的情况下，则将由公司董事会在年终考核时剔除该样本。

（四）对标企业选择

基于设计本计划时，围绕行业解决方案、国产软硬件等相关业务，选取规模与公司相近的 21 家 A 股上市公司作为对标企业（不包括“中国软件”），具体如下：

| 证券代码 | 证券名称 | 证券代码 | 证券名称 |
|-----------|------|-----------|------|
| 002368.SZ | 太极股份 | 600850.SH | 电科数字 |
| 600756.SH | 浪潮软件 | 300523.SZ | 辰安科技 |
| 002065.SZ | 东华软件 | 300634.SZ | 彩讯股份 |
| 300271.SZ | 华宇软件 | 002253.SZ | 川大智胜 |
| 002410.SZ | 广联达 | 300085.SZ | 银之杰 |
| 300678.SZ | 中科信息 | 600571.SH | 信雅达 |
| 002268.SZ | 卫士通 | 603138.SH | 海量数据 |
| 600602.SH | 云赛智联 | 002152.SZ | 广电运通 |
| 600797.SH | 浙大网新 | 600118.SH | 中国卫星 |
| 300075.SZ | 数字政通 | 603927.SH | 中科软 |
| 603636.SH | 南威软件 | | |

在年度考核过程中，对标企业样本若出现主营业务发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值，则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本，但相应调整需报中国电子信息产业集团有限公司备案。

第七条 激励对象的个人层面业绩考核

公司对激励对象进行年度绩效考核，并依照激励对象的年度绩效考核结果确定其解除限售比例，本激励计划有效期内，对所有激励对象个人业绩考核按公司现行年度考核管理办法执行：

| 考核等级 | 优秀 | 良好 | 称职 | 不称职 |
|------------|-----|-----|-----|-----|
| 个人层面解除限售比例 | 1.0 | 1.0 | 0.8 | 0 |

个人当年实际可解除限售数量=个人层面解除限售比例×个人当年计划解除限售额度。

因激励对象个人绩效考核原因其当期全部或部分限制性股票未能解除限售的，公司将按本计划予以回购注销，回购价格为授予价格和回购时股票市场价格（审议回购的董事会决议公告前 1 个交易日公司标的股票交易均价）的孰低值。

第八条 考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象限制性股票解除限售前一会计年度。

（二）考核次数

限制性股票各解除限售期间每年度一次。

第九条 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除限售资格及数量。

第十条 考核结果的反馈及应用

(一) 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及时向被考核者通知考核结果；

(二) 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；

(三) 考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

第三章 附则

第十一条 本办法由公司董事会负责制订、解释及修改。

第十二条 本办法自公司股东大会审议批准之日起实施。