

北京淳中科技股份有限公司

2023 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证公司股权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（含控股子公司）任职的核心技术（业务）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，根据国家有关规定和公司实际，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，从而提高管理绩效，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票期权与限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司（含控股子公司）任职的核心技术（业务）骨干。

四、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，并负责对董事、高级管理人员等股权激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划授予股票期权考核年度为 2023-2024 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。以公司 2022 年营业收入或净利润为基数，授予股票期权各年度业绩考核目标安排如下表所示：

行权期	考核年度	业绩考核目标
第一个行权期	2023年	满足以下两个条件之一： 1、以2022年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于150%； 2、以2022年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于50%。
第二个行权期	2024年	满足以下两个条件之一： 1、以2022年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于200%； 2、以2022年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于100%。

注：上述“净利润”以经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除淳中科技全部在考核年度内的激励计划（包括但不限于股权激励计划及员工持股计划）所涉及的股份支付费用的影响。

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行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

2、个人层面绩效考核要求

薪酬与考核委员会将对激励对象分年度进行考核，并依据考核结果确定其行权的比例，激励对象个人当年实际行权额度=个人层面行权比例×个人当年计划行权额度。

激励对象的绩效评价结果划分为A、B、C和D四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：

评价结果	A（优秀）	B（良好）	C（合格）	D（不合格）
行权比例	100%		80%	0%

因个人业绩考核原因导致激励对象当期不能行权的股票期权，由公司注销，不可递延至以后年度。

3、考核结果应用

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际行权额度=个人层面行权比例×个人当年计划行权额度；

激励对象考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象股票期权行权的考核年度为 2023 年、2024 年。

2、考核次数

激励计划股票期权行权期间每年度一次。

七、行权

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定激励对象的行权资格及行权数量。

2、绩效考核结果作为股票期权行权的依据。

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、考核结果的反馈及应用

1、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五个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、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；

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

十、考核结果归档

1、考核结束后，董事会办公室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，须当事人签字。

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董事会办公室负责统一销毁。

十一、附则

- 1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。
- 2、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。

北京淳中科技股份有限公司

董事会

2023年4月27日