

## 北京指南针科技发展股份有限公司

### 2021 年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法

北京指南针科技发展股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立健全公司长效激励约束机制，吸引和留住专业管理人才及核心骨干，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2021 年限制性股票与股票期权激励计划（以下简称“激励计划”）。

为保证公司激励计划的顺利实施，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，制订本办法。

#### **第一条 考核目的**

进一步建立健全公司长效激励约束机制，保证公司激励计划的顺利实施，在最大程度上发挥股权激励的作用，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、公平、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩、能力、态度等进行评价，考核评价做到定量与定性考核相结合，以实现激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩水平，实现公司与全体股东利益最大化。

#### **第三条 考核范围**

本办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象，包括公司中层管理人员、核心技术（业务）骨干以及董事会认为需要激励的其他人员，不包括独立董事、监事。

#### **第四条 考核机构**

（一）公司董事会提名与薪酬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。

（二）公司人力资源部、财务部等相关部门负责具体考核工作，并向董事会

提名与薪酬委员会报告工作。

(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)公司董事会提名与薪酬委员会负责考核结果的审核。

## 第五条 考核指标

### (一) 公司层面业绩考核要求

公司拟在 2021-2022 年两个会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属/行权条件之一。业绩考核目标如下：

#### 1. 限制性股票业绩考核目标：

归属安排	业绩考核目标	
第一个归属期	以2020年为基数，2021年营业收入增长率不低于12%，或2021年净利润增长率不低于12%。	
第二个归属期	考核目标一	以2021年为基数，2022年营业收入增长率不低于12%，或2022年净利润增长率不低于12%。
	考核目标二	以2020年为基数，2022年营业收入增长率不低于26%，或2022年净利润增长率不低于26%。

注：第二个归属期的两个考核目标完成任意一个即视为完成当期的业绩考核目标。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理限制性股票归属登记事宜。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归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

#### 2. 股票期权业绩考核目标：

行权期	业绩考核目标	
第一个行权期	以2020年为基数，2021年营业收入增长率不低于12%，或2021年净利润增长率不低于12%。	
第二个行权期	考核目标一	以2021年为基数，2022年营业收入增长率不低于12%，或2022年净利润增长率不低于12%。
	考核目标二	以2020年为基数，2022年营业收入增长率不低于26%，或2022年净利润增长率不低于26%。

注：第二个行权期的两个考核目标完成任意一个即视为完成当期的业绩考核目标。

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内，

公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，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，公司将按规定注销激励对象股票期权当期可行权份额。

## （二）个人层面绩效考核

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其当期实际可归属/行权的股票数量。

激励对象个人绩效考核结果分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）、不合格（D）四个档次。届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属/行权比例确定激励对象的实际归属/行权的股份数量：

个人绩效考核结果	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
个人层面归属/行权比例	100%	80%	60%	0%

激励对象个人当年实际归属限制性股票/可行权的股票期权的数量 = 个人当期计划归属/行权数量 × 个人层面归属/行权比例。

激励对象当期不能归属或不能完全归属部分的限制性股票，作废失效，不可递延至下一年度；当期不能行权或不能完全行权部分的股票期权，由公司注销，不可递延至下一年度。

## 第六条 考核期间与考核次数

### （一）考核期间

激励对象每期限制性股票归属与股票期权行权的前一会计年度。

### （二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2021 年、2022 年两个会计年度，每年考核一次。

## 第七条 考核程序

（一）公司财务部根据各年度经审计的业绩情况判断是否符合当期的公司业绩考核指标。

（二）公司人力资源部等相关部门在董事会提名与薪酬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提名与薪酬委员会。

（三）公司董事会提名与薪酬委员会根据绩效考核报告，审核激励对象考核结果，董事会提名与薪酬委员会在确定被激励对象的归属/行权资格及数量过程中，关联董事应予以回避。

(四) 董事会根据激励计划及考核结果确认激励对象可归属/行权的股票数量。

## 第八条 考核结果的管理

### (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，员工直接主管应在考核工作结束后 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，可与公司人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可以在接到考核结果通知的 5 个工作日内，向董事会提名与薪酬委员会提出书面申诉，提名与薪酬委员会应在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

### (二) 考核记录归档

1. 考核结束后，考核记录作为保密资料归档保存。
2. 考核记录保存期 5 年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司提名与薪酬委员会统一销毁。

## 第九条 附则

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

(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。

北京指南针科技发展股份有限公司

2021 年 1 月 20 日