

北京合纵科技股份有限公司 2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法

北京合纵科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住核心骨干，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，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，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，公司制订了《北京合纵科技股份有限公司2022年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证公司本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上市公司自律监管指南第1号——业务办理》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订《北京合纵科技股份有限公司2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

- （一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；
- （二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。

第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，具体包括公司及子公司的管理人员、核心业务（技术）骨干以及董事会认为需要进行激励的其他人员，不包括公司独立董事、监事。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或子公司签署劳动合同或聘用合同。

第四条 考核机构及执行机构

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责领导和审核本次股权激励的组织、实施工作；

（二）公司证券事务部、人力资源中心负责具体考核工作，公司人力资源中心负责向薪酬委员会的报告工作；

（三）公司人力资源中心、财务中心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，公司内审部门监督；

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否归属将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

公司层面的业绩考核要求：

本激励计划授予限制性股票的考核年度为2022年-2024年三个会计年度，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条件之一。

本激励计划首次授予的第二类限制性股票归属考核年度为2022-2024年三个会计年度，每个会计年度考核一次。若本激励计划预留授予的第二类限制性股票在2022年三季度披露前授出，预留授予的限制性股票考核年度为2022-2024年三个会计年度，每个会计年度考核一次；若本激励计划预留授予的第二类限制性股票在2022年三季度披露后授出，预留授予的限制性股票考核年度为2023-2024年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

本激励计划首次授予的第二类限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属安排		公司业绩考核目标
首次授予的限制性股票	第一个归属期	2022年营业收入值不低于28亿元
	第二个归属期	2022-2023年累计营业收入值不低于64.5亿元
	第三个归属期	2022-2024年累计营业收入值不低于112亿元

注：1、上述“营业收入”以经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据；

2、上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩承诺。

若预留部分在2022年三季度报披露前授出，则预留部分业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分在2022年三季度报披露后授出，预留授予的限制性股票考核年度为2023-2024年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属安排		公司业绩考核目标
预留授予的限制性股票	第一个归属期	2022-2023年累计营业收入值不低于64.5亿元
	第二个归属期	2022-2024年累计营业收入值不低于112亿元

注：1、上述“营业收入”以经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据；

2、上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩承诺。

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

（二）激励对象个人层面绩效考核要求：

根据公司制定的考核办法，对个人绩效考核结果分为A、B、C、D四档，对应的考核结果如下：

考核等级	A	B	C	D
个人归属系数	100%	90%	80%	0

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际归属额度=个

人层面归属比例×个人当年计划归属额度。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，则不能归属的限制性股票作废失效，不可递延至下一年度。

第六条 考核程序

公司人力资源中心在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薪酬委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

第七条 考核期间与次数

1、考核期间

激励对象申请归属限制性股票的前一会计年度。

2、考核次数

本激励计划首次授予的第二类限制性股票归属考核年度为2022-2024年三个会计年度，每个会计年度考核一次。若本激励计划预留授予的第二类限制性股票在2022年三季度披露前授出，预留授予的限制性股票考核年度为2022-2024年三个会计年度，每个会计年度考核一次；若本激励计划预留授予的第二类限制性股票在2022年三季度披露后授出，预留授予的限制性股票考核年度为2023-2024年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

1、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。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可在接到考核结果通知的5个工作日内向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，人力资源中心应保留绩效考核所有考核记录档案。

2、为保证绩效考核记录的有效性，绩效考核记录上不允许涂改，若要

重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该股权激励计划结束三年后由人力资源中心负责统一销毁。

第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订，董事会可根据方案实际执行情况对本办法进行修订。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划执行。

（三）本办法自股东大会审议通过之日并自本股权激励计划生效后实施。

北京合纵科技股份有限公司

董事会

2022年3月1日