

## 北京华宇软件股份有限公司

### 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

北京华宇软件股份有限公司（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、形成良好均衡的价值分配体系、吸引保留优秀人才，充分调动公司、控股子公司员工的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以促进公司业绩稳步持续提升，确保远期发展战略及经营目标的实现，公司拟实施 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“限制性股票激励计划”或“激励计划”）。

为保证公司 2024 年限制性股票激励计划的顺利推进及有序实施，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》、《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、行政法规和规范性文件以及公司章程、限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司实际，特制定本办法。

#### 一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司长效激励约束机制，保证公司限制性股票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，进而确保公司远期发展战略及经营目标的实现。

#### 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情况进行评价，以实现限制性股票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规模，实现公司与全体股东利益的最大化。

#### 三、考核范围

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括首次授予激励对象中涉及的公司、控股子公司核心管理人员和核心骨干人员，也包括预留授予激励对象，预留授予激励对象由董事会根据公司实际情况审议后确定。

#### 四、考核机构

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

(二) 人力资源部在公司董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体考核执行工作，并在此基础上形成绩效考核结果提交公司董事会薪酬与考核委员会审核。

(三) 人力资源部、财务部及各考核单元等相关部门负责个人绩效考核数据的归集和核实，并对相关数据的真实性和可靠性负责。

(四) 公司董事会负责考核结果的最终审核。

#### 五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予限制性股票的相应考核年度为2024-2026年三个会计年度，每个会计年度考核一次。本激励计划以营业收入作为考核指标。

本激励计划首次授予部分公司层面各年度营业收入考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	公司层面营业收入考核目标
第一个归属期	2024	2024年营业收入不低于18.80亿元
第二个归属期	2025	2025年营业收入不低于22.56亿元
第三个归属期	2026	2026年营业收入不低于27.07亿元

注：上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

若预留部分限制性股票于公司2024年第三季度报告披露之前授予，则预留部分限制性股票的考核年度、各年度营业收入考核与首次授予的限制性股票保持一致；若预留部分限制性股票于公司2024年第三季度报告披露之后授予，则预留部分限制性股票归属考核年度为2025-2026年两个会计年度，各年度营业收入考核目标如下表：

归属期	对应考核年度	公司层面营业收入考核目标
第一个归属期	2025	2025年营业收入不低于22.56亿元

第二个归属期	2026	2026年营业收入不低于27.07亿元
--------	------	---------------------

注：上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标要求的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属，并作废失效，不得递延至下期归属。

### （二）子公司层面业绩考核

本激励计划在 2024 年-2026 年三个会计年度中，除分年度对公司层面的业绩目标进行考核外，还分年度对子公司激励对象所在子公司的业绩目标进行考核，并以达到子公司激励对象所在子公司年度业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。若子公司层面业绩考核结果为合格，子公司层面归属比例为 100%，若子公司层面业绩考核结果为不合格，子公司层面归属比例为 0。子公司的考核根据公司内部经营业绩考核相关制度实施。

北京华宇软件股份有限公司（不含其控股子公司）的激励对象无子公司层面业绩考核。

### （三）个人层面绩效考核要求

在规定的考核周期内，当激励对象上一年度个人绩效考核结果为 S、A、B 档时，个人层面归属比例为 100%。当激励对象上一年度个人绩效考核结果为 C、D 档时，取消该激励对象当期归属额度，由公司作废。

考核结果	S	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%			0	

如果公司满足上一年度公司层面业绩考核要求，北京华宇软件股份有限公司（不含其控股子公司）激励对象当年实际归属的限制性股票数量=当年个人计划归属的额度×当年个人层面归属比例。

如果公司满足上一年度公司层面业绩考核要求，子公司激励对象当年实际归属的限制性股票数量=当年个人计划归属的额度×当年子公司层面归属比例×当年个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因公司层面业绩考核、子公司层面业绩考核或个人层面绩效考核原因不能归属的，作废失效，不得递延至下期归属。

公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

## 六、考核期间与次数

本次限制性股票激励计划的考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，公司层面业绩考核、子公司层面业绩考核及个人层面的绩效考核每年考核一次。

## 七、考核程序

人力资源部在公司董事会薪酬与考核委员会的领导下，负责考核的具体实施、考核结果的保存，并在此基础上形成绩效考核报告提交公司董事会薪酬与考核委员会审核。

## 八、考核结果管理

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，人力资源部应当在考核结束后尽快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、考核结果作为可归属的依据。

## 九、考核结果归档

1、考核结束后，人力资源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，须人力资源部确认。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后可由人力资源部负责统一销毁。

## 十、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。

3、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。

北京华宇软件股份有限公司

董 事 会

二〇二四年二月二十六日