

# 北京久其软件股份有限公司

## 2022 年度限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证北京久其软件股份有限公司(以下简称“公司”)2022 年度限制性股票激励计划(以下简称“本次股票激励计划”)的顺利实施,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,充分调动中层管理人员、核心技术/业务人员的积极性,使其更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《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股票激励管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及公司章程的相关规定,结合公司实际情况,特制订本办法。

### 一、考核目的

为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,通过对公司人员进行工作绩效的全面客观评估,健全公司激励对象绩效评价体系,保证公司本次股票激励计划的顺利实施,促进公司长期战略目标的实现。

### 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,以实现本次股票激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合,从而提高管理绩效水平,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激励计划的所有激励对象。

### 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对激励对象的考核工作。公司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的考核工作,形成绩效考核报告上交公司董事会薪酬与考核委员会。

### 五、考核指标及标准

本次股票激励计划业绩考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核、激励对象个人层面绩效考核，具体考核规定如下：

### （一）公司层面业绩考核要求

本次股票激励计划的解除限售考核年度为 2022 年、2023 年和 2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到绩效考核目标作为解除限售条件。本次公司层面绩效考核指标为公司管理软件业务新签合同额(R)，根据前述指标的每年对应的完成情况核算公司层面解除限售比例(X)，业绩考核目标及归属比例安排如下：

解除限售安排	对应考核年度	管理软件业务新签合同额	
		目标值 (Rm)	触发值 (Rn)
授予限制性股票 第一个解除限售期	2022 年	10 亿元	8 亿元
授予限制性股票 第二个解除限售期	2023 年	13 亿元	10.4 亿元
授予限制性股票 第三个解除限售期	2024 年	15 亿元	12 亿元
考核指标	业绩完成度	公司层面解除限售比例	
管理软件业务新签合同额	$R \geq R_m$	X=100%	
	$R_n \leq R < R_m$	X =R/R <sub>m</sub>	
	$R < R_n$	X=0	

注：公司管理软件业务新签合同额不包括控股子公司北京华夏电通科技股份有限公司和北京久其金建科技有限公司签署的，该考核指标每年会由会计师事务所出具专项审计报告说明。

公司层面归属比例计算方法：

- 1、若公司未达到上述业绩考核指标的触发值，所有激励对象对应考核年度已获授的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销；
- 2、若公司达到上述业绩考核指标的触发值，公司层面的解除限售比例即为业绩完成度所对应的解除限售比例 X。

### （二）激励对象个人层面业绩条件

个人层面绩效考核与个人所属产品业绩完成情况、个人重点行动计划完成情况等因素挂钩，由薪酬与考核委员会决定每年年度激励对象的个人绩效考核指标并进行综合评定。

当期个人绩效考核结果与个人层面解除限售比例对应关系如下：

考核结果	优秀	良好	合格	不合格
绩效评定	A	B	C	D
个人层面解除限售比例（Y）	100%	100%	80%	0%

个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×公司层面解除限售比例（X）×个人层面解除限售比例（Y）。

激励对象个人当年计划解除限售额度因考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，不可递延至下一年度。相对应解除限售期所获授但尚未解除限售的限制性股票，公司将按本次股票激励计划规定的原则回购并注销。

## 六、考核期间与次数

本次股票激励计划的考核年度为 2022 年、2023 年和 2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

## 七、考核程序

公司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的考核工作，保存考核结果，并在核查分析考核结果合理性后形成绩效考核报告上交公司董事会薪酬与考核委员会。公司董事会薪酬与考核委员会审批确定激励对象考核结果。

## 八、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，人力资源部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，可在接到考核结果通知的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会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，以复核结果作为最终考核结果，并作为解除限售的依据。

### （二）考核结果的归档

1、考核结束后，人力资源部需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，若需修改或重新记录，须人力资源部负责人签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，本次股票激励计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

## 九、附则

1. 本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章等有关规定存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章等有关规定为准。

2. 本办法经公司股东大会审议通过并自本次股票激励计划生效后实施。

北京久其软件股份有限公司 董事会

2022年8月27日