

# 京北方信息技术股份有限公司

## 2023 年股票期权与限制性股票激励计划

### 实施考核管理办法

京北方信息技术股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司董事、高级管理人员、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，以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，公司拟实施 2023 年股票期权与限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”）。

为保证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》等有关法律、法规和规范性文件、以及《公司章程》、公司股权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，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，保证公司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，从而提高公司整体业绩，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权激励计划的所有激励对象，包括公司公告本激励计划时在公司任职的符合条件的公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员。

#### 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，公司及下属子公司在薪酬与考核委员会的指导下负责对公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员进行考核。

#### 五、考核指标及标准

##### （一）公司层面业绩考核要求

股权激励计划的行权/解除限售考核年度为 2023-2025 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行权/解除限售条件之一。

股权激励计划首次授予的股票期权/限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

行权/解除限售期	业绩考核目标
第一个行权/解除限售期	以 2022 年营业收入或净利润为基数，公司 2023 年营业收入或净利润增长率不低于 20%；
第二个行权/解除限售期	以 2022 年营业收入或净利润为基数，公司 2024 年营业收入或净利润增长率不低于 44%；
第三个行权/解除限售期	以 2022 年营业收入或净利润为基数，公司 2025 年营业收入或净利润增长率不低于 73%。

注：1、上述“净利润”、“净利润增长率”指标以激励成本摊销前归属于上市公司股东的净利润作为计算依据；上述“营业收入”均以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为计算依据。

2、上述业绩考核指标中业绩基数以 2022 年年报披露的数据为准。

若预留授予的股票期权/限制性股票于 2023 年三季度披露之前授予，则预留授予的股票期权/限制性股票业绩考核目标与首次授予一致；若预留授予的股票期权/限制性股票于 2023 年三季度披露之后授予，则预留授予的股票期权/限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

行权/解除限售期	业绩考核目标
第一个行权/解除限售期	以 2022 年营业收入或净利润为基数，公司 2024 年营业收入或净利润增长率不低于 44%；
第二个行权/解除限售期	以 2022 年营业收入或净利润为基数，公司 2025 年营业收入或净利润增长率不低于 73%。

注：1、上述“净利润”、“净利润增长率”指标以激励成本摊销前归属于上市公司股东的净利润作为计算依据；上述“营业收入”均以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为计算依据。

2、上述业绩考核指标中业绩基数以 2022 年年报披露的数据为准。

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；所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司授予价格回购注销。

## （二）个人层面绩效考核要求

在薪酬考核委员会的指导下，按照本办法及公司内部发布的对各类激励对象的考核办法，公司及下属子公司对激励对象分年度进行考核，并依据考核结果确定其行权/解除限售的比例，激励对象个人当年实际行权/解除限售额度=个人层面行权/解除限售比例×个人当年计划行权/解除限售额度。

激励对象的绩效评价结果划分为 A、B、C 三个档次，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/解除限售的比例：

评价结果	A	B	C
行权/解除限售比例	100%	80%	0

若激励对象上一年度个人绩效考核评级为 A、B，则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”，激励对象可按照考核评价表的比例行权/解除限售，当期未行权部分由公司注销，当期未解除限售部分由公司授予价格回购注销；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 C，则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”，公司将取消该激励对象当期行权额度，由公司注销，取消该激励对象当期解除限售额度，由公司授予价格回购注销。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象申请股票期权行权/限制性股票解除限售的前一会计年度。

### （二）考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每年度考核一次。

## 七、行权/解除限售

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的行权

/解除限售资格及数量。

(二) 绩效考核结果作为股票期权行权/限制性股票解除限售的依据。

## 八、考核程序

公司及下属子公司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，人力资源部应当在考核工作结束后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 10 个工作日内向人力资源部提出申诉，人力资源部可根据实际情况对其考核结果进行复核并提交董事会薪酬与考核委员会确定最终复核结果。

考核结果作为股票期权行权/限制性股票解除限售的依据。

(二) 考核结果归档

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，若需重新修改或重新记录，须当事人确认并签字。

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

## 十、附则

(一) 本办法由董事会负责制订、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。

(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。

(本页无正文)

京北方信息技术股份有限公司董事会

二〇二二年七月十一日