

# 北京大豪科技股份有限公司

## 2019 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证北京大豪科技股份有限公司（以下简称“公司”）股权激励计划的顺利进行，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，激励公司高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员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，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

### 一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展，保证公司股权激励计划的顺利实施。

### 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，从而提高管理绩效，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限制性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考核工作，并负责对公司高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员等激励对象进行考核。

### 五、绩效考评评价指标及标准

激励对象当年度限制性股票的可解除限售份额根据公司层面、个人层面的考核结果共同确定。

#### 1、公司层面业绩考核要求

##### （1）授予时业绩考核条件：

以 2015-2017 年度营业收入均值为基数，2018 年度营业收入增长率不低于 30%，且不低于对标企业 50 分位值或同行业平均水平；

2018 年度净资产收益率不低于 17%，且不低于对标企业 50 分位值或同行业平均水平；

2018年度研发投入占营业收入不低于9%。

注：

1)净资产收益率，指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的的加权平均净资产收益率，下同。

2)在年度考核过程中，对标企业样本若出现业务结构发生重大变化或出现业绩偏离幅度过大的样本极值，经北京一轻控股有限责任公司及北京市人民政府国有资产监督管理委员会同意，公司董事会在考核时可以适当调整样本。

(2) 解除限售时业绩考核条件：

激励计划授予的限制性股票，在解除限售期的三个会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

激励计划首次授予（包括预留）的限制性股票解除限售的业绩条件为：

| 解除限售期    | 业绩考核目标                                                                                                                      |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 第一个解除限售期 | 以 2015-2017 年度营业收入均值为基数，2020 年度营业收入增长率不低于 50%，2020 年度净资产收益率不低于 17.5%，且上述指标都不低于对标企业 75 分位值或同行业平均水平；2020 年度研发投入占营业收入不低于 9.3%。 |
| 第二个解除限售期 | 以 2015-2017 年度营业收入均值为基数，2021 年度营业收入增长率不低于 60%，2021 年度净资产收益率不低于 17.5%，且上述指标都不低于对标企业 75 分位值或同行业平均水平；2021 年度研发投入占营业收入不低于 9.4%。 |
| 第三个解除限售期 | 以 2015-2017 年度营业收入均值为基数，2022 年度营业收入增长率不低于 70%，2022 年度净资产收益率不低于 17.5%，且上述指标都不低于对标企业 75 分位值或同行业平均水平；2022 年度研发投入占营业收入不低于 9.5%。 |

注：

1)按照申银万国行业划分标准，公司选取业务较为相似、经营较为稳定或具备一定的行业代表性的 A 股上市公司作为同行业对标企业。在年度考核过程中，对标企业样本若出现业务结构发生重大变化或出现业绩偏离幅度过大的样本极值，经北京一轻控股有限责任公司及北京市人民政府国有资产监督管理委员会同意，公司董事会在考核时可以适当调整样本。

2)若公司未满足解除限售业绩考核条件，所有激励对象当年可解除限售的限制性股票均

不得解除限售，并由公司按授予价格加上同期银行存款利息回购注销。

## 2、激励对象个人层面考核

激励对象按照公司《限制性股票激励计划实施考核管理办法》分年进行考核，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，考核评价参考如下：

| 个人年终绩效评估 | 优（A） | 良（B） | 中（C） | 差（D） |
|----------|------|------|------|------|
| 标准系数     | 100% | 100% | 75%  | 0    |

每一个会计年度结束后，由董事会薪酬与考核委员会组织领导对激励对象依据工作业绩、工作态度和工作能力等方面进行个人业绩进行综合考核，并对考核结果进行评审评估，实际可解除限售限制性股票数量与激励对象上一年度绩效评价结果挂钩，激励对象上一年度考核合格后才具备限制性股票当年度的解除限售资格，个人当年实际解除限售额度=标准系数×个人当年计划解除限售额度。当年度激励对象未能解除限售的限制性股票由公司按授予价格回购注销。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象获授或限制性股票解除限售的前一会计年度。

### 2、考核次数

限制性股票激励期间计划年度每年度一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部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。

## 八、考核结果管理

### 1、考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法妥善解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

### 2、考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

## 九、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。

北京大豪科技股份有限公司董事会

2019 年 9 月