

北京易华录信息技术股份有限公司

限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证北京易华录信息技术股份有限公司（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，激励公司中高层管理人员和核心业务及技术骨干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》、《上市公司股权激励管理办法》、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》及其他有关法律、法规、规范性文件，以及《北京易华录信息技术股份有限公司章程》规定，结合公司实际情况，特制定本实施考核管理办法。

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，从而提高管理绩效，建立长效激励机制，实现公司价值与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于董事、高级管理人员、中层管理人员、核心业务人员、核心技术人员。

四、考核机构

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对董事、

高级管理人员等激励对象进行考核。

2、公司人力资源部具体组织协调考核工作，负责组织对除董事、高级管理人员外激励对象的考核工作，并会同财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，对数据的真实性和可靠性负责。

五、绩效考核指标及标准

（一）限制性股票的授予条件

1、2016 年度公司合并净利润增长率不低于 2014 年至 2016 年三年平均业绩水平，且不低于对标企业 50 分位值；

2、2016 年度公司经济增加值（EVA）达到华录集团下达的考核目标，且 Δ EVA 大于 0；

3、2016 年度公司加权净资产收益率（ROE）不低于 5.60%。

（二）限制性股票的解除限售条件

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票，在 2018-2020 年的 3 个会计年度中，分年度进行绩效考核并解除限售，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。各年度公司业绩考核目标如表所示：

解锁期	业绩考核目标
第一个解锁期	(1) 以 2016 年为基数，2018 年合并净利润复合增长率高于 22%，且不低于对标企业 75 分位值； (2) 2018 年公司经济增加值（EVA）达到华录集团下达的考核目标，且 Δ EVA 大于 0； (3) 2018 年加权净资产收益率（ROE）不低于 8%，且不低于对标企业 50 分位值
第二个解锁期	(1) 以 2016 年为基数，2019 年合并净利润复合增长率高于 22%，且不低于对标企业 75 分位值；

	<p>(2) 2019 年公司经济增加值 (EVA) 达到华录集团下达的考核目标, 且ΔEVA 大于 0;</p> <p>(3) 2019 年加权净资产收益率 (ROE) 不低于 9%, 且不低于对标企业 50 分位值</p>
第三个解锁期	<p>(1) 以 2016 年为基数, 2020 年合并净利润复合增长率高于 22%, 且不低于对标企业 75 分位值;</p> <p>(2) 2020 年公司经济增加值 (EVA) 达到华录集团下达的考核目标, 且ΔEVA 大于 0;</p> <p>(3) 2020 年加权净资产收益率 (ROE) 不低于 10%, 且不低于对标企业 50 分位值</p>

注: (1) 上述财务指标均以公司当年度经审计并公告的财务报告为准; (2) 利润指标计算均以激励成本摊销前的利润作为计算依据; (3) 公司本年度及未来实施公开发行或非公开发行等产生影响净资产的行为, 则新增加的净资产和对应的利润在业绩考核时不计入当年净资产和利润增加额的计算; (4) 预留部分的限制性股票各年度绩效考核目标按照上表标准执行。

解锁期内, 若未达到限制性股票解锁条件, 当年不予解锁, 未解锁部分的限制性股票, 公司将在当期解锁日之后以授予价格与解锁日市价之低者统一回购并注销。

根据国资监管部门的相关规定, 上市公司授予激励对象限制性股票时的业绩目标水平及限制性股票解锁时的业绩目标水平应对照同行业平均业绩(或对标企业业绩)水平。按照中国证监会行业分类标准, 易华录属于“软件和信息技术服务业”, 公司对标企业选取与公司主营业务较为相似的, 且综合实力、资产规模或者收入规模等方面相近的 A 股上市公司, 同时考虑经营结构的稳定性, 在此基础上剔除了变动幅度异常样本后得出。

基于此, 选取的对标企业有 27 家, 即东软集团、中电鑫龙、达实智能、云赛智联、万达信息、佳都科技、银信科技、银江股份、久远银海、汇纳科技、千方科技、科大国创、赛为智能、亿阳信通、中公高科、川大智胜、中国软件、皖通科技、宝信软件、国电南瑞、万集科技、中远海科、运达科技、四维图新、南

威软件、荣科科技、汉鼎宇佑。

在年度考核过程中同行业或对标企业样本若出现主营业务发生重大变化、对净利润影响较大的资产出售或收购、重大资产重组或出现偏离幅度过大的样本极值，则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本。

公司董事会有权根据公司战略、市场环境等相关因素，对上述业绩指标和水平进行调整和修改，但相应调整和修改需报国资监督管理部门备案。

2、个人层面业绩考核要求

激励对象个人考核按照《北京易华录信息技术股份有限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，根据各年度绩效考核办法中个人的绩效考评评价指标确定考评结果，原则上绩效评价结果划分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）、不合格（D）四个档次。其中 A/B/C 为考核合格档，D 为考核不合格档，考核评价表适用于股权激励考核对象。

考核评价表

考核结果 (S)	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 60$	$S < 60$
标准等级	优秀 (A)	良好 (B)	合格 (C)	不合格 (D)
标准系数	1.0	1.0	0.7	0

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。

若激励对象在该解锁日对应的考核会计年度的个人绩效考核为不合格（D），则公司将按照限制性股票激励计划的规定，取消该激励对象限制性股票的当期解锁额度，公司将在当期解锁日之后，以授予价格与解锁日市价之低者统一回购并注销。

若激励对象在该解锁日对应的考核会计年度的个人绩效考核为合格（C），则公司将按照限制性股票激励计划的规定，对该激励对象限制性股票当期未解锁额度以当期解锁日之后以授予价格与解锁日市价之低者统一回购并注销。

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：限制性股票激励计划期间每年度一次。

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：被考核者有权了解自己的考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会应当在考核结束五个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、考核结果申诉：如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核结果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，公司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，并根据复核结果对考核结果进行修正；

3、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、本办法由公司董事会负责解释、修订和废止。

2、本办法自股东大会审议通过之日起生效。

北京易华录信息技术股份有限公司

2017年11月7日