

北京石头世纪科技股份有限公司

关于调整公司 2020 年限制性股票激励计划 个人层面绩效考核要求的公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。

重要内容提示：

- 个人层面绩效考核要求调整原因

北京石头世纪科技股份有限公司（以下简称“公司”）开始实行新的考核机制，为与公司新的考核机制保持一致，公司拟对 2020 年限制性股票激励计划的个人层面绩效考核要求进行调整。

- 个人层面绩效考核要求调整内容

调整前：

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。公司的个人绩效考核每年在年中和年末各实施一次，绩效考核结果划分为 S、E、M、B 四档，若激励对象当年的两次个人绩效考核结果有一次为 B，则激励对象获授的限制性股票当年计划归属份额不得归属；若激励对象当年的两次个人绩效考核结果均为 M，则激励对象获授的限制性股票可归属当年计划归属份额的 70%；若激励对象当年的两次绩效考核结果至少有一次为 S 或 E，且没有 B 时，则激励对象获授的限制性股票当年拟归属份额可全部归属。

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×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考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

调整后：

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。公司的个人绩效考核每年在年中和年末各实施一次，绩效考核结果划分为 A+、A、B 三档，若激励对象当年的两次个人绩效考核结果有一次为 B，则激励对象获授的限制性股票当年计划归属份额不得归属；除此外，其他考核结果激励对象获授的限制性股票当年拟归属份额可全部归属。

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×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考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

除上述及其相关内容的调整外，公司本次限制性股票激励计划的其他内容不变，包括拟授予的激励对象名单等。

公司于 2021 年 7 月 5 日召开第一届董事会第二十七次会议、第一届监事会第二十二次会议，审议通过了《关于调整公司 2020 年限制性股票激励计划个人层面绩效考核要求的议案》《关于公司<2020 年限制性股票激励计划（草案修订稿）>及其摘要的议案》《关于公司<2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）>的议案》，同意对公司《2020 年限制性股票激励计划（草案）》及其他相关文件中个人层面绩效考核要求的相关内容进行修订。具体如下：

一、2020 年限制性股票激励计划已履行的相关审批程序

2020 年 7 月 31 日，公司召开第一届董事会第十七次会议，会议审议通过了《关于公司<2020 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理 2020 年限制性股票激励计划相关事宜的议案》等与本激励计划相关的议案。公司关联董事对相关议案已进行回避表决，公司独立董事对此发表了同意的独立意见。

2020 年 7 月 31 日，公司召开第一届监事会第十二次会议，审议通过了《关于公司<2020 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》以及《关于核实公司<2020

年限制性股票激励计划激励对象名单>的议案》，公司监事会对本激励计划的相关事项进行核实并出具了相关核查意见。

2020年8月1日，公司于上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露了《北京石头世纪科技股份有限公司关于独立董事公开征集委托投票权的公告》，独立董事黄益建先生作为征集人就2020年第三次临时股东大会审议的公司2020年限制性股票激励计划相关议案向公司全体股东征集投票权。

2020年8月1日至2020年8月10日，公司对本激励计划拟激励对象名单在公司内部进行了公示。在公示期内，公司监事会未收到与本激励计划激励对象有关的任何异议。

2020年8月13日，公司于上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露了《北京石头世纪科技股份有限公司监事会关于公司2020年限制性股票激励计划激励对象名单的核查意见及公示情况说明》。

2020年8月17日，公司召开2020年第三次临时股东大会，审议并通过了《关于公司<2020年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2020年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理2020年限制性股票激励计划相关事宜的议案》，并披露了《北京石头世纪科技股份有限公司关于公司2020年限制性股票激励计划内幕信息知情人及激励对象买卖公司股票情况的自查报告》。

2020年8月17日，公司第一届董事会第十九次会议和第一届监事会第十四次会议，审议通过了《关于向激励对象授予限制性股票的议案》。关联董事对相关议案已进行回避表决，公司独立董事对此发表了同意的独立意见，公司监事会对本次授予限制性股票的激励对象名单及授予安排等相关事项进行了核实。

2021年7月5日，公司第一届董事会第二十七次会议和第一届监事会第二十二次会议审议通过了《关于调整公司2020年限制性股票激励计划个人层面绩效考核要求的议案》、《关于公司<2020年限制性股票激励计划（草案修订稿）>及其摘要的议案》及《关于公司<2020年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）>的议案》，关联董事对相关议案已进行回避表决，公司独立董事对此发表了同意的独立意见，公司监事会对此进行了核实并出具了核查意见。

二、激励对象个人层面绩效考核要求调整原因及内容

（一）调整原因

公司开始实行新的考核机制，为与公司新的考核机制保持一致，公司拟对 2020 年限制性股票激励计划的个人层面绩效考核要求进行调整。

（二）调整内容

调整前：

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。公司的个人绩效考核每年在年中和年末各实施一次，绩效考核结果划分为 S、E、M、B 四档，若激励对象当年的两次个人绩效考核结果有一次为 B，则激励对象获授的限制性股票当年计划归属份额不得归属；若激励对象当年的两次个人绩效考核结果均为 M，则激励对象获授的限制性股票可归属当年计划归属份额的 70%；若激励对象当年的两次绩效考核结果至少有一次为 S 或 E，且没有 B 时，则激励对象获授的限制性股票当年拟归属份额可全部归属。

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×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考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

调整后：

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。公司的个人绩效考核每年在年中和年末各实施一次，绩效考核结果划分为 A+、A、B 三档，若激励对象当年的两次个人绩效考核结果有一次为 B，则激励对象获授的限制性股票当年计划归属份额不得归属；除此外，其他考核结果激励对象获授的限制性股票当年拟归属份额可全部归属。

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×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考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

除上述及其相关内容的调整外，公司本次限制性股票激励计划的其他内容不变，包括拟授予的激励对象名单等。《公司 2020 年限制性股票激励计划（草案修订稿）》及其摘要、《公司 2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修

订稿)》及其他相关文件中与上述表述相关的内容已做出同步修订,详见公司于同日在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)披露的相关公告。

三、本次调整事项对公司的影响

本次对公司 2020 年限制性股票激励计划个人层面绩效考核要求的调整不会影响公司 2020 年限制性股票激励计划的实施,不会对公司的财务状况和经营成果产生实质性影响,亦不会影响公司管理团队的勤勉尽职。公司管理团队将继续认真履行工作职责,以创造最大价值回报股东。

四、独立董事意见

独立董事认为,公司对激励对象个人层面绩效考核要求进行修订,是为了与公司考核体系的变化保持一致,以期更好地创造价值,保护公司及中小股东的利益。本次修订更能将公司利益、全体股东的利益结合在一起,能够进一步激发激励对象的工作热情,有利于公司持续发展。本次调整的具体内容及履行的审议程序合法合规,符合《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》等相关法律法规的规定,不存在损害公司及股东利益特别是中小股东利益的情形。

因此,独立董事一致同意公司调整 2020 年限制性股票激励计划个人层面绩效考核要求,并同意将该事项提交股东大会审议。

五、监事会意见

根据《上市公司股权激励管理办法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司信息披露工作备忘录第四号——股权激励信息披露指引》等相关法律、法规和规范性文件及公司《2020 限制性股票激励计划(草案)》的规定,监事会对本次调整事项进行核查后,认为:本次对 2020 年限制性股票激励计划个人层面绩效考核要求的调整符合公司实际经营需求、有利于进一步激发激励对象工作热情,有利于公司的长远发展,不会损害上市公司及全体股东的利益,符合相关法律法规的规定,同意公司此次对个人层面绩效考核要求的调整。

六、律师出具的法律意见

律师认为,公司调整公司 2020 年限制性股票激励计划个人层面绩效考核指标事项已获得现阶段必要的批准和授权;本次调整符合《管理办法》《上市规则》及《激励计划(草案)》的有关规定。

七、独立财务顾问意见

独立财务顾问认为，本激励计划调整事项符合《公司法》《证券法》《管理办法》等法律、法规及《公司章程》的相关规定。公司调整后的个人层面绩效考核要求相对合理，具有可操作性，从长远来看，符合公司发展需求，有利于公司的持续发展，有利于公司现有核心团队的稳定，不存在损害上市公司及全体股东利益的情形。

八、备查文件

- 1、第一届董事会第二十七次会议决议；
- 2、第一届监事会第二十二次会议决议；
- 3、独立董事关于第一届董事会第二十七次会议相关事项的独立意见；
- 4、北京市中伦律师事务所关于北京石头世纪科技股份有限公司调整 2020 年限制性股票激励计划个人层面绩效考核指标的法律意见书；
- 5、上海荣正投资咨询股份有限公司关于北京石头世纪科技股份有限公司调整 2020 年限制性股票激励计划个人层面绩效考核要求之独立财务顾问报告。

特此公告。

北京石头世纪科技股份有限公司董事会
2021 年 7 月 6 日