

(上接B141版)

据。若公司未满足上述业绩考核目标的,则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下一年归属,并作废失效。

## 2、个人层面绩效考核要求

公司管理层、人力资源部和相关业务部门将负责对激励对象每个考核年度的综合考评进行评分,董事会薪酬与考核委员会负责审核公司绩效考核的执行过程和结果,并依照审核的结果确定激励对象归属的比例,激励对象个人当年实际归属额度=个人当年计划归属的额度×个人当年可归属的比例。

激励对象的绩效评价结果分为四个等级,考核评价适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象归属的比例:

评级结果	A/A+	B	C	D/D-
归属比例	100%	0%-100%	0%	0%

激励对象对考核当年不能归属的限制性股票,作废失效,不得递延至下一年度。

## (三) 调整前的考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划考核指标的设立符合国家法律法规和《公司章程》的基本规定。考核指标分为两个层次,分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

本激励计划层面的考核指标选取年度营业收入增长率,该指标是衡量企业经营状况和市场占有能力,预测企业经营业务拓展趋势的重要标志,年度营业收入增长率直接反映了公司盈利能力和发展竞争力。具体数值的确定综合考虑了宏观经济环境、行业发展趋势、市场竞争情况以及公司未来发展规划等因素以及公司员工的激励效果,指标设置合理、科学。经综合平衡并兼顾本激励计划的激励作用,公司为本激励计划首次授予部分设定了以2023年营业收入为基数,2024—2026年的营业收入增长率分别不低于10.00%、23.20%、41.68%的业绩考核目标,如预留授予部分在公司2024年第三季度报告披露前授予,则考核年度及各年度业绩考核目标与首次授予部分相同,预留授予部分的限制性股票在公司2024年第三季度报告披露后授予,则预留授予部分设定了以2023年营业收入为基数,2025—2027年的营业收入增长率分别不低3.20%、41.68%、62.93%的业绩考核目标。

本激励计划考核指标设置考虑了与《北京首都在线科技股份有限公司2022年限制性股票激励计划(草案)》的衔接性与延续性,结合2022年度全球市场情况,受宏观经济及行业波动影响,公司云计算服务营业收入增长不及预期,且基于客户游戏业务尚未因当地政策影响受影响,跨境电商客户海外业务收缩或归零。“双减”政策冲击公司在教育客户等多方面因对公司采购减少,同时因业务成本上升增长不及预期的情况下大幅增加的客观情况,公司为更加有效实现激励政策对员工的激励作用,稳定核心高级管理人员及核心技术(业务)团队,进而更好地为公司、股东和社会创造更大的价值,公司结合历史业绩、未来发展规划、市场发展现状等因素,结合实际设置了上述公司层面业绩考核,本激励计划草案设置的公司层面业绩考核指标具有合理性及可操作性,符合《管理办法》第十四条规定。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了严密的绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效做出准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考核评估结果,确定激励对象个人是否归属的条件。

(四) 调整后的考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划考核指标的设立符合国家法律法规和《公司章程》的基本规定。考核指标分为两个层次,分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

本激励计划公司层面的考核指标选取年度营业收入增长率,该指标是衡量企业经营状况和市场占有能力,预测企业经营业务拓展趋势的重要标志,年度营业收入增长率直接反映了公司盈利能力和发展竞争力。具体数值的确定综合考虑了宏观经济环境、行业发展趋势、市场竞争情况以及公司未来发展规划等因素以及公司员工的激励效果,指标设置合理、科学。经综合平衡并兼顾本激励计划的激励作用,公司为本激励计划首次授予部分设定了以2023年营业收入为基数,2024—2026年的营业收入增长率分别不低于10.00%、23.20%、41.68%的业绩考核目标,如预留授予部分在公司2024年第三季度报告披露后授予,则考核年度及各年度业绩考核目标与首次授予部分相同,预留授予部分设定了以2023年营业收入为基数,2025—2027年的营业收入增长率分别不低3.20%、41.68%、62.93%的业绩考核目标。

本激励计划考核指标设置考虑了与《北京首都在线科技股份有限公司2022年限制性股票激励计划(草案)》的衔接性与延续性,结合2022年度全球市场情况,受宏观经济及行业波动影响,公司云计算服务营业收入增长不及预期,且基于客户游戏业务尚未因当地政策影响受影响,跨境电商客户海外业务收缩或归零。“双减”政策冲击公司在教育客户等多方面因对公司采购减少,同时因业务成本上升增长不及预期的情况下大幅增加的客观情况,公司为更加有效实现激励政策对员工的激励作用,稳定核心高级管理人员及核心技术(业务)团队,进而更好地为公司、股东和社会创造更大的价值,公司结合历史业绩、未来发展规划、市场发展现状等因素,结合实际设置了上述公司层面业绩考核,本激励计划草案设置的公司层面业绩考核指标具有合理性及可操作性,符合《管理办法》第十四条规定。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了严密的绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效做出准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考核评估结果,确定激励对象个人是否归属的条件。

(五) 调整前的财务部分

1、本激励计划需在公司股东大会审议通过后实施。

2、本激励计划由公司董监会负责解释。

(六) 调整后的财务部分

1、本激励计划需在公司股东大会审议通过后实施。

2、本激励计划由公司董监会负责解释。

(三) 如本次激励计划在后续实施过程中(包括但不限于对激励对象的核实、限制性股票的定价、实施程序是否有效、授权、归属、变更、终止等),公司根据《公司法》及相关监管部门的规定对上市公司治理规则的规定进行修订或调整的,则本激励计划的监督机构及其下属的上述相关部门和人员,按调整修订后的《公司治理办法》及相关制度的规定履行其职责。

4、本激励计划中的有关条款,如与适用的有关法律、法规及行政规章、规范性文件相冲突,则按照国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件执行或调整。本激励计划中未明确规定的事宜,则按照国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件执行或调整。

5、本公司对本激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性,考核指标设定具有科学性和合理性,同时对激励对象具有约束效果,能够达到本激励计划的考核目的。

(五) 调整前的财务部分

1、本激励计划需在公司股东大会审议通过后实施。

2、本激励计划由公司董监会负责解释。

(六) 调整后的财务部分

1、本激励计划需在公司股东大会审议通过后实施。

2、本激励计划由公司董监会负责解释。

(三) 如本次激励计划在后续实施过程中(包括但不限于对激励对象的核实、限制性股票的定价、实施程序是否有效、授权、归属、变更、终止等),公司根据《公司法》及相关监管部门的规定对上市公司治理规则的规定进行修订或调整的,则本激励计划的监督机构及其下属的上述相关部门和人员,按调整修订后的《公司治理办法》及相关制度的规定履行其职责。

4、本激励计划中的有关条款,如与适用的有关法律、法规及行政规章、规范性文件相冲突,则按照国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件执行或调整。本激励计划中未明确规定的事宜,则按照国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件执行或调整。

5、本公司对本激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性,考核指标设定具有科学性和合理性,同时对激励对象具有约束效果,能够达到本激励计划的考核目的。

(五) 调整前的财务部分

1、本激励计划需在公司股东大会审议通过后实施。

2、本激励计划由公司董监会负责解释。

(六) 调整后的财务部分

1、本激励计划需在公司股东大会审议通过后实施。

2、本激励计划由公司董监会负责解释。

(三) 如本次激励计划在后续实施过程中(包括但不限于对激励对象的核实、限制性股票的定价、实施程序是否有效、授权、归属、变更、终止等),公司根据《公司法》及相关监管部门的规定对上市公司治理规则的规定进行修订或调整的,则本激励计划的监督机构及其下属的上述相关部门和人员,按调整修订后的《公司治理办法》及相关制度的规定履行其职责。

4、本激励计划中的有关条款,如与适用的有关法律、法规及行政规章、规范性文件相冲突,则按照国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件执行或调整。本激励计划中未明确规定的事宜,则按照国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件执行或调整。

5、本公司对本激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性,考核指标设定具有科学性和合理性,同时对激励对象具有约束效果,能够达到本激励计划的考核目的。

(五) 调整前的财务部分

1、本激励计划需在公司股东大会审议通过后实施。

2、本激励计划由公司董监会负责解释。

(六) 调整后的财务部分

1、本激励计划需在公司股东大会审议通过后实施。

2、本激励计划由公司董监会负责解释。

(三) 如本次激励计划在后续实施过程中(包括但不限于对激励对象的核实、限制性股票的定价、实施程序是否有效、授权、归属、变更、终止等),公司根据《公司法》及相关监管部门的规定对上市公司治理规则的规定进行修订或调整的,则本激励计划的监督机构及其下属的上述相关部门和人员,按调整修订后的《公司治理办法》及相关制度的规定履行其职责。

4、本激励计划中的有关条款,如与适用的有关法律、法规及行政规章、规范性文件相冲突,则按照国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件执行或调整。本激励计划中未明确规定的事宜,则按照国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件执行或调整。

5、本公司对本激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性,考核指标设定具有科学性和合理性,同时对激励对象具有约束效果,能够达到本激励计划的考核目的。

(五) 调整前的财务部分

1、本激励计划需在公司股东大会审议通过后实施。

2、本激励计划由公司董监会负责解释。

(三) 如本次激励计划在后续实施过程中(包括但不限于对激励对象的核实、限制性股票的定价、实施程序是否有效、授权、归属、变更、终止等),公司根据《公司法》及相关监管部门的规定对上市公司治理规则的规定进行修订或调整的,则本激励计划的监督机构及其下属的上述相关部门和人员,按调整修订后的《公司治理办法》及相关制度的规定履行其职责。</