

北京盈建科软件股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

北京盈建科软件股份有限公司（以下简称公司）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队人员的积极性，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 2024 年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计划的作用，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董事、高级管理人员及核心技术/业务人员。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作，并对董事会薪酬与考核委

员会负责及报告工作。

(三) 公司人力资源部、财务部等相关部门负责考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

(四) 公司董事会薪酬与考核委员会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划的归属考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每个会计年度实现的净利润不低于上一年度公司实现的归属于上市公司股东的净利润。各年度业绩考核目标如下所示：

单位：亿元

归属期		对应考核年度	该考核年度使用的考核指标	年度营业收入值 (A)		年度营业收入累计值 (B)	
				目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
首次授予的限制性股票及在公司 2024 年第三季度报告披露前授予的预留限制性股票	第一个归属期	2024 年	2024 年营业收入值	2.00	1.75	2.00	1.75
	第二个归属期	2025 年	2025 年营业收入值或 2024-2025 年两年营业收入累计值	2.30	1.90	4.30	3.65
	第三个归属期	2026 年	2026 年营业收入值或 2024-2026 年三年营业收入累计值	2.60	2.10	6.90	5.75
在公司 2024 年第三季度报告披露后授予的预留限制性股票	第一个归属期	2025 年	2025 年营业收入值或 2024-2025 年两年营业收入累计值	2.30	1.90	4.30	3.65
	第二个归属期	2026 年	2026 年营业收入值或 2024-2026 年三年营业收入累计值	2.60	2.10	6.90	5.75

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例 (X)
年度营业收入值 (A) 或 年度营业收入累计值 (B)	$A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$	X=100%
	$A_n \leq A < A_m$ 或 $B_n \leq B < B_m$	X=90%
	$A < A_n$ 且 $B < B_n$	X=0

注：上述“营业收入”指经审计的扣除与主营业务无关的业务收入后的公司营业收入；

“净利润”指经审计的归属于公司股东的净利润（含因实施本激励计划产生的股份支付费用影响）。

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计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（五）个人层面绩效考核要求

激励对象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。激励对象的绩效评价结果划分为合格和不合格两个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的归属比例：

考评结果	合格	不合格
归属比例	100%	0%

激励对象个人当年实际归属数量=个人当年计划归属数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

激励对象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。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象申请归属限制性股票的前一会计年度。

（二）考核次数

股权激励计划首次授予部分考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

预留授予部分若在 2024 年第三季度报告披露前授予，则考核年度与首次授予部分相同；预留授予部分若在 2024 年第三季度报告披露后授予，则考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

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

（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5个工作日内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，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会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。

考核结果作为限制性股票归属的依据。

（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、为保证绩效记录的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。

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。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制定、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。

北京盈建科软件股份有限公司董事会

2024年5月20日