

# 北京蓝色光标数据科技股份有限公司

## 2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

北京蓝色光标数据科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励机制，充分调动员工的积极性，吸引和留住优秀人才，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，制定并拟实施 2023 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本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》等法律、法规和规范性文件、以及《北京蓝色光标数据科技股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《北京蓝色光标数据科技股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“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，保证本激励计划的顺利实施，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

### 二、考核原则

考核评价工作严格按照本办法执行，坚持公正、公开、公平的原则，提高本激励计划的考核体系与公司业绩成果、个人绩效成果挂钩的紧密性，从而实现良好的激励和约束效果。

### 三、考核对象

本办法适用于本激励计划所确定的激励对象，包括公司董事、高级管理人员（不含公司独立董事、监事），以及公司（含子公司）其他核心骨干员工。

### 四、考核机构

（一）激励对象的考核评价工作由公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织。

（二）公司人力资源部对公司董事会薪酬与考核委员会负责，并负责执行具体考核及报告工作。

（三）公司人力资源部、财务部等相关部门负责考核信息的收集和整理，并

确保真实性和可靠性。

(四) 公司董事会负责最终考核结果的审核。

## 五、考核标准

(一) 公司层面业绩考核

本激励计划授予的限制性股票归属对应的考核年度为 2023 年-2024 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。公司业绩考核目标如下表所示：

归属安排	考核目标
第一个归属期	以2022年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于19.95%
第二个归属期	以2022年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于30.85%

注：1、上述“营业收入”指标以经审计的合并报表所载数据为准。

2、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

公司未满足上述业绩考核目标的，相应归属期内，激励对象当期计划归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

(二) 个人层面绩效考核

激励对象的绩效考核依据现行的薪酬与绩效考核体系执行，各归属期内，依据相应的个人绩效考核结果，确定激励对象当期实际可归属的限制性股票数量。个人绩效考核结果划分为“A”、“B”、“C”共计 3 个等级，在满足相应公司层面业绩考核的前提之下，以对应的个人层面可归属比例确定激励对象当期实际可归属的限制性股票数量：

考核等级	A	B	C
个人层面可归属比例	100%	50%	0%

各归属期内，公司满足相应业绩考核目标的前提之下，激励对象当期实际可归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的限制性股票数量×个人层面可归属比例。对应当期未能归属的限制性股票作废失效，不得递延。

## 六、考核结果管理

(一) 考核结果反馈与申诉

激励对象有权了解个人绩效考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会应在考核评价工作结束后 5 个工作日内将个人绩效考核结果通知激励对象。

若激励对象对个人绩效考核结果有异议，可与公司人力资源部沟通解决；无法沟通解决的，激励对象可自收到个人绩效考核结果通知之日起 10 个工作日内

向公司董事会薪酬与考核委员会申诉,公司董事会薪酬与考核委员会需自收到激励对象申诉之日起 10 个工作日内开展复核工作,并确定最终个人绩效考核结果。

各归属期内,公司满足相应业绩考核目标的前提之下,依据激励对象的个人绩效考核结果办理当期限限制性股票归属事宜。

## (二) 考核结果留档

考核评价工作结束之后,激励对象的个人绩效考核结果由公司人力资源部留档保存,保存期限自本激励计划的有效期限届满之日起。超过保存期限的,经公司董事会薪酬与考核委员会批准,由公司人力资源部统一办理档案销毁事宜。

## 七、附则

(一) 本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责制定、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其它规范性文件等规定存在冲突的,参照日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其它规范性文件的有关规定执行。

(二) 本办法经公司股东大会审议通过,并自本激励计划正式生效后实施。

北京蓝色光标数据科技股份有限公司董事会

2023 年 8 月 22 日