

北京市金杜律师事务所
关于北京首都在线科技股份有限公司
2022年和2023年限制性股票激励计划
相关事项的法律意见书

致：北京首都在线科技股份有限公司

北京市金杜律师事务所（以下简称金杜）接受北京首都在线科技股份有限公司（以下简称公司或首都在线）委托，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）、《中华人民共和国证券法》（以下简称《证券法》）、《上市公司股权激励管理办法（2025修正）》（以下简称《管理办法》）、《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2025年修订）》（以下简称《上市规则》）、《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第1号——业务办理》等法律、行政法规、部门规章及其他规范性文件和《北京首都在线科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）、《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）》（以下简称《2022年激励计划》）、《北京首都在线科技股份有限公司2023年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称《2023年激励计划》）¹的有关规定，就公司2022年限制性股票激励计划（以下简称2022年激励计划）部分限制性股票作废、2023年限制性股票激励计划（以下简称2023年激励计划）部分限制性股票作废（以下简称本次作废）、2023年激励计划预留授予部分第一个归属期归属条件成就（以下简称本次归属）及调整2023年激励计划公司层面业绩考核要求和个人层面绩效考核要求（以下简称本次调整）所涉及的相关事项出具本法律意见书。

金杜依据《证券法》《律师事务所从事证券法律业务管理办法》和《律师事务所证券法律业务执业规则（试行）》等规定及本法律意见书出具日以前已经发生或者存在的事实，严格履行了法定职责，遵循了勤勉尽责和诚实信用原则，进行了

¹ 《上市公司股权激励管理办法（2025修正）》已于2025年3月27日实施，《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）》《北京首都在线科技股份有限公司2023年限制性股票激励计划（草案）》均系根据当时有效的《上市公司股权激励管理办法（2018修正）》制定，但公司根据《公司法》《上市公司章程指引》及相关法律法规的规定，召开股东大会审议通过取消监事会并修订《公司章程》，本次归属、本次作废和本次调整不再依照《上市公司股权激励管理办法（2018修正）》《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）》《北京首都在线科技股份有限公司2023年限制性股票激励计划（草案）》的规定履行监事会审议及发表意见的程序。

充分的核查验证，保证本法律意见书所认定的事实真实、准确、完整，所发表的结论性意见合法、准确，不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并承担相应法律责任。

为出具本法律意见书，金杜查阅了公司提供的与 2022 年激励计划、2023 年激励计划、本次归属、本次作废和本次调整有关的文件，包括有关记录、资料和证明，并就 2022 年激励计划、2023 年激励计划、本次归属、本次作废和本次调整所涉及的相关事实和法律事项进行了核查。

本法律意见书的出具已得到公司如下保证：

1、公司已经提供了金杜为出具本法律意见书所要求公司提供的原始书面材料、副本材料、复印材料、确认函或证明。

2、公司提供给金杜的文件和材料是真实、准确、完整和有效的，并无隐瞒、虚假和重大遗漏之处，且文件材料为副本或复印件的，其与原件一致和相符。

金杜仅就与公司 2022 年激励计划、2023 年激励计划、本次归属、本次作废和本次调整相关的法律问题发表意见，且仅根据中华人民共和国境内（为本法律意见书之目的，不包括中国香港特别行政区、中国澳门特别行政区及中国台湾省，以下简称中国境内）现行法律法规发表法律意见，并不依据任何中国境外法律发表法律意见。金杜不对公司 2022 年激励计划、2023 年激励计划、本次归属、本次作废和本次调整所涉及的标的股票价值、考核标准等问题的合理性以及会计、财务等非法律专业事项发表意见。在本法律意见书中对有关财务数据或结论进行引述时，金杜已履行了必要的注意义务，但该等引述不应视为金杜对这些数据、结论的真实性和准确性作出任何明示或默示的保证。对于出具本法律意见书至关重要而又无法得到独立证据支持的事实，金杜依赖有关政府部门、首都在线或其他有关单位出具的说明或证明文件出具法律意见。

金杜同意公司将本法律意见书作为其实行本次归属、本次作废和本次调整的必备文件之一，随其他材料一起提交深圳证券交易所予以公告，并对所出具的法律意见承担相应的法律责任。

本法律意见书仅供公司为实行本次归属、本次作废和本次调整之目的使用，不得用作任何其他目的。金杜同意公司在其通过本次归属、本次作废和本次调整所制作的相关文件中引用本法律意见书的相关内容，但公司作上述引用时，不得因引用而导致法律上的歧义或曲解，金杜有权对上述相关文件的相应内容再次审阅并确认。

金杜根据《公司法》《证券法》等有关法律、行政法规、部门规章及其他规范性文件的要求，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，现出

具法律意见如下：

一、关于本次归属、本次作废及本次调整的批准与授权

1、2022年3月4日，公司召开2022年第二次临时股东大会，审议通过《关于〈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）〉及其摘要的议案》《关于制订〈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实施考核管理办法〉的议案》和《关于提请股东大会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》等与本次股权激励计划相关的议案，授权董事会根据公司限制性股票激励计划的规定办理对激励对象尚未归属的限制性股票进行作废失效处理，与上述议案有关的关联股东已回避表决。

2、2023年12月22日，公司召开2023年第三次临时股东大会，审议通过《关于〈北京首都在线科技股份有限公司2023年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于制订〈北京首都在线科技股份有限公司2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》和《关于提请股东大会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》等与本次股权激励计划相关的议案，授权董事会决定激励对象获授的限制性股票是否可以归属，对激励对象的归属资格、归属条件进行审查确认，并同意董事会将该项权利授予董事会薪酬与考核委员会行使；授权董事会办理激励对象归属时所必需的全部事宜；授权董事会取消激励对象的归属资格，对激励对象尚未归属的限制性股票进行作废失效处理；授权董事会对公司限制性股票计划进行管理及调整等，与上述议案有关的关联股东已回避表决。

3、2025年8月21日，公司董事会召开2025年薪酬与考核委员会第二次会议，审议通过《关于2023年限制性股票激励计划预留授予部分第一个归属期符合归属条件的议案》《关于作废2022年限制性股票激励计划部分已授予但尚未归属的限制性股票的议案》《关于作废2023年限制性股票激励计划部分已授予但尚未归属的限制性股票的议案》《关于调整2023年限制性股票激励计划相关事项的议案》，认为“公司本次激励计划预留授予部分第一个归属期的归属条件已经成就……本事项审议程序合法合规，不存在损害公司及全体股东利益的情形……公司本次作废部分限制性股票符合《上市公司股权激励管理办法》等相关法律法规及规范性文件以及公司《2022年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定，程序合法合规，不存在损害公司及全体股东特别是中小股东利益的情形……公司本次作废部分限制性股票符合《上市公司股权激励管理办法》等相关法律法规及规范性文件以及公司《2023年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定，程序合法合规，不存在损害公司及全体股东特别是中小股东利益的情形……修订后的《2023年限制性股票激励计划（修订稿）》不会损害公司及全体股东的利益。公司对《2023年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要以及《2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法》的修订符合相关法律、法规的规定以及公司的实际情况，能确保2023年激励计划的顺利实施，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的积极性”。

4、2025年8月21日，首都在线第六届董事会第七次会议审议通过了《关于2023年限制性股票激励计划预留授予部分第一个归属期符合归属条件的议案》《关于作废2022年限制性股票激励计划已授予但尚未归属的限制性股票的议案》《关于作废2023年限制性股票激励计划已授予但尚未归属的限制性股票的议案》《关于调整2023年限制性股票激励计划相关事项的议案》，认为“公司《2023年限制性股票激励计划（草案）》规定的预留授予部分第一个归属期归属条件已经成就……《2022年限制性股票激励计划》首次授予部分第三个归属期公司层面业绩考核未达标，且部分激励对象离职已不符合激励资格，本次合计作废2022年限制性股票激励计划已授予但尚未归属的限制性股票600.50万股……公司2023年限制性股票激励计划预留授予激励对象中的7名激励对象离职，已不符合激励对象资格，其全部已授予但尚未归属的25.30万股第二类限制性股票不得归属，由公司作废；6名预留授予激励对象在第一个归属期因个人绩效考核未达标，其已授予但尚未归属的7.10万股第二类限制性股票不得归属，由公司作废。董事会同意作废上述已授予但尚未归属的第二类限制性股票合计32.40万股……同意调整《2023年限制性股票激励计划（草案）》2025年度-2027年度公司层面业绩考核要求以及对应激励对象个人层面绩效考核要求，同时将激励计划监督机构调整为薪酬与考核委员会，并修订《2023年限制性股票激励计划（草案）》及摘要、《2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法》相应条款”。

5、2025年8月21日，公司薪酬与考核委员会出具《北京首都在线科技股份有限公司董事会薪酬与考核委员会关于2023年限制性股票激励计划预留授予部分第一个归属期归属名单及调整2023年限制性股票激励计划相关事项的核查意见》，认为：“2023年限制性股票激励计划预留授予部分第一个归属期归属条件已成就，本次可归属的23名激励对象符合《公司法》《证券法》等法律法规和规范性文件以及《公司章程》规定的任职资格，符合《管理办法》《上市规则》等法律法规和规范性文件规定的激励对象条件，符合2023年限制性股票激励计划规定的激励对象范围，其作为公司本激励计划激励对象的主体资格合法、有效，激励对象获授限制性股票的归属条件已成就……修订后的《2023年限制性股票激励计划（修订稿）》不会损害公司及全体股东的利益。公司对《2023年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要以及《2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法》的修订符合相关法律、法规的规定以及公司的实际情况，能确保2023年激励计划的顺利实施，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的积极性”。

综上，金杜认为，截至本法律意见书出具之日，首都在线已就本次归属、本次作废及本次调整的相关事项履行了现阶段必要的批准和授权，符合《管理办法》等法律、法规、规范性文件及《2022年激励计划》《2023年激励计划》的相关规定，本次调整尚需提交公司股东会审议。

二、关于本次归属的归属条件及成就情况

（一）归属期

根据《2023年激励计划》“第六章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期”之“三、本激励计划的归属安排”，预留授予的限制性股票第一个归属期为自预留授予之日起 16 个月后的首个交易日至预留授予之日起 28 个月内的最后一个交易日止。

根据首都在线第五届董事会第二十八次会议、第五届监事会第二十八次会议决议及公司于巨潮资讯网披露的《北京首都在线科技股份有限公司关于向 2023 年限制性股票激励计划激励对象预留授予限制性股票的公告》，2023 年激励计划预留授予的限制性股票的授予日为 2024 年 4 月 17 日，截至本法律意见书出具日，公司 2023 年激励计划预留授予部分限制性股票已进入第一个归属期。

（二）归属条件

根据公司提供的资料并经本所律师核查，相关激励对象符合《2023 年激励计划》“第八章 限制性股票的授予与归属条件”之“二、限制性股票的归属条件”规定的相关确认归属条件，具体如下：

1、根据大华会计师事务所（特殊普通合伙）于 2025 年 3 月 31 日出具的《北京首都在线科技股份有限公司审计报告》（大华审字[2025]0011005824 号）、《北京首都在线科技股份有限公司内部控制审计报告》（大华内字[2025]0011000083 号）、公司出具的书面说明与承诺、公司在巨潮资讯网披露的相关公告并经本所律师在信用中国网站、中国证监会“证券期货市场失信记录查询平台”、中国证监会“政府信息公开”网站、中国证监会北京监管局网站、深圳证券交易所和上海证券交易所网站、中国检察网、中国裁判文书网、中国执行信息公开网等网站进行查询，截至本法律意见书出具日，公司未发生以下任一情形：

（1）最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（2）最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（3）上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

（4）法律法规规定不得实行股权激励的；

（5）中国证监会认定的其他情形。

2、根据公司第六届董事会第七次会议决议、公司出具的书面说明与承诺、拟归属的激励对象出具的承诺，并经本所律师在中国证监会“证券期货市场失信记录查询平台”、中国证监会“政府信息公开”网站、中国证监会北京监管局网站、深圳证券交易所和上海证券交易所网站、中国检察网、中国裁判文书网、中国执行信息公开网等网站进行查询，截至本法律意见书出具日，公司拟办理 2023 年激励计划预留授予归属的激励对象未发生以下任一情形：

(1) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

(2) 最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

(3) 最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

(4) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

(5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

(6) 中国证监会认定的其他情形。

3、激励对象满足各归属期任职期限要求

根据激励对象与公司（含子公司）签订的劳动合同，公司拟办理预留授予归属的 23 名激励对象满足 12 个月以上的任职期限，符合归属的任职期限要求。

4、公司层面业绩考核要求

根据《2023 年激励计划》、大华会计师事务所（特殊普通合伙）于 2025 年 3 月 31 日出具的《北京首都在线科技股份有限公司审计报告》（大华审字[2025]0011005824 号）及大华会计师事务所（特殊普通合伙）于 2024 年 4 月 17 日出具的《北京首都在线科技股份有限公司审计报告》（大华审字[2024]0011018508 号），公司 2024 年度的营业收入为 1,396,789,414.24 元，较公司 2023 年度的营业收入增长 12.35%，满足《2023 年激励计划》预留授予的限制性股票第一个归属期“以 2023 年的营业收入值为基数，2024 年营业收入增长率不低于 10.00%”的业绩考核目标。

5、个人层面绩效考核要求

根据《2023 年激励计划》规定，“激励对象的绩效评价结果分为四个等级，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象归属的比例：1、考评结果为 S+/S，归属比例 100%；2、考评结果为 A，归属比例 100%；3、考评结果

为 B，归属比例 100%；4、考评结果为 C，归属比例 0%”。

根据公司提供的激励对象绩效考核文件并经本所律师核查，公司 2023 年激励计划预留授予的 36 名激励对象中，7 名激励对象因离职，不得归属；6 名激励对象在第一个归属期因个人绩效考核未达标，不得归属；23 名激励对象 2024 年年度个人层面绩效考核结果为 S+/S、A、B，可归属当年计划归属份额的 100%。

综上，金杜认为，截至本法律意见书出具日，公司 2023 年激励计划预留授予部分已进入第一个归属期，第一个归属期的归属条件已成就。

三、关于本次作废的基本情况

(一) 2022 年激励计划部分限制性股票作废的基本情况

1、作废的原因

根据公司的公告和大华会计师事务所（特殊普通合伙）出具的《审计报告及财务报表（2020 年 1 月 1 日至 2020 年 12 月 31 日止）》（大华审字[2021]004399 号）、《审计报告及财务报表（2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日止）》（大华审字[2025]011005824 号），由于公司 2024 年的营业收入未满足 2022 年激励计划规定的相关考核指标，因此公司将作废部分已授予但尚未确认归属的部分第二类限制性股票：

| 激励计划名称 | 首次/预留 | 期数 | 考核指标 | 基数(万元) | 2024 年营业收入(万元) | 增长率(%) | 是否达标 | 作废数量(万股) |
|------------|-------|-----|---|------------|----------------|--------|------|----------|
| 2022 年激励计划 | 首次授予 | 第三期 | 以 2020 年的营业收入值为基数，2024 年营业收入增长率不低于 160% | 100,855.04 | 139,678.94 | 38.49% | 否 | 394.55 |

根据《2022 年激励计划》规定，“激励对象因辞职、公司裁员而离职，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。离职前需缴纳完毕限制性股票已归属部分的个人所得税”。

根据首都在线第六届董事会第七次会议决议及公司提供的激励对象离职证明文件并经本所律师核查，2022 年激励计划首次授予限制性股票的部分激励对象因

离职不得归属，其已获授未归属的限制性股票由公司作废。

2、作废的数量

根据首都在线第六届董事会第七次会议决议并经本所律师核查，不得归属的限制性股票合计 600.50 万股，由公司作废。

综上，金杜认为，2022 年激励计划部分限制性股票作废的原因和数量符合《管理办法》和《2022 年激励计划》的相关规定。

(二) 2023 年激励计划部分限制性股票作废的基本情况

1、作废的原因

根据《2023 年激励计划》规定，“激励对象因辞职、公司裁员而离职，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。离职前需缴纳完毕限制性股票已归属部分的个人所得税”；“激励对象的绩效评价结果分为四个等级，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象归属的比例：1、考评结果为 S+/S，归属比例 100%；2、考评结果为 A，归属比例 100%；3、考评结果为 B，归属比例 100%；4、考评结果为 C，归属比例 0%”。

根据首都在线第六届董事会第七次会议决议、公司提供的激励对象离职证明文件及绩效考核文件并经本所律师核查，2023 年激励计划预留授予限制性股票的 7 名激励对象因离职不得归属，其已获授未归属的 25.30 万股限制性股票由公司作废；6 名激励对象因个人层面绩效考核不达标不得归属，其已获授未归属的 7.10 万股限制性股票由公司作废。

2、作废的数量

根据首都在线第六届董事会第七次会议决议并经本所律师核查，不得归属的限制性股票合计 32.40 万股，由公司作废。

综上，金杜认为，2023 年激励计划部分限制性股票作废的原因和数量符合《管理办法》和《2023 年激励计划》的相关规定。

四、关于本次调整的基本情况

根据公司提供的《2023 年激励计划》《北京首都在线科技股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划(修订稿)》《北京首都在线科技股份有限公司关于调整 2023 年限制性股票激励计划相关事项的公告》及首都在线第六届董事会第七次会议决议，公司本次调整的原因和内容如下：

（一）本次调整的原因

公司本次调整业绩考核指标的原因为“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的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队成员的个人利益结合在一起，公司于2023年12月7日公告推出了《2023年限制性股票激励计划（草案）》，并且基于当时整体宏观及市场情况，并结合公司发展规划预估设置了2024年-2027年各年度公司层面业绩考核指标。

当前‘扭亏为盈’已成为公司战略部署的核心任务，为进一步引导公司核心团队积极重视成本管控、资源优化配置及盈利质量提升，确保公司战略目标的有效落地，公司拟对《2023年限制性股票激励计划（草案）》2025年度-2027年度公司层面业绩考核要求进行调整，业绩目标拟调整为“营业收入或归母净利润”双指标考核模式，两个指标满足其中一项，相关权益即可归属。同时，公司结合实际情况对激励对象个人层面绩效考核要求做出部分调整。”

公司本次调整监督机构的原因为“2023年限制性股票激励计划实施过程中，《上市公司股权激励管理办法》已修订，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及规定进行了修订，结合公司于2025年6月11日公告的《北京首都在线科技股份有限公司章程》，《2023年限制性股票激励计划（草案）》中的监督机构由监事会调整为董事会薪酬与考核委员会。”

（二）本次调整的内容

公司本次调整前的业绩考核要求为：

“1、公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予部分的归属考核年度为2024-2026三个会计年度，每个会计年度考核一次。

首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

| 归属期 | 业绩考核目标 |
|---------------------|--|
| 首次授予限制性股票 第一个归属期 | 以2023年的营业收入值为基数，2024年营业收入增长率不低于10.00%； |
| 首次授予限制性股票 第二个归属期 | 以2023年的营业收入值为基数，2025年营业收入增长率不低于23.20%； |
| 首次授予限制性股票 第三个归属期 | 以2023年的营业收入值为基数，2026年营业收入增长率不低于41.68%。 |

预留授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下:

1、若预留授予的限制性股票在公司 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;

2、若预留授予的限制性股票在公司 2024 年第三季度报告披露后授予, 则预留授予部分的归属考核年度为 2025-2027 三个会计年度, 每个会计年度考核一次, 各年度业绩考核目标如下表所示:

| 归属期 | 业绩考核目标 |
|---------------------|---|
| 预留授予限制性股票 第一个归属期 | 以 2023 年的营业收入值为基数, 2025 年营业收入增长率不低于 23.20%; |
| 预留授予限制性股票 第二个归属期 | 以 2023 年的营业收入值为基数, 2026 年营业收入增长率不低于 41.68%; |
| 预留授予限制性股票 第三个归属期 | 以 2023 年的营业收入值为基数, 2027 年营业收入增长率不低于 62.93%。 |

注: 1、上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据。

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期归属, 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评的执行过程和结果, 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, 考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象归属的比例:

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

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。”

公司本次调整后的业绩考核要求为:

“1、公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予部分的归属考核年度为 2024-2026 三个会计年度, 每个

会计年度考核一次。

首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

| 归属期 | 业绩考核目标 |
|---------------------|--|
| 首次授予限制性股票 第一个归属期 | 以 2023 年的营业收入值为基数,2024 年营业收入增长率不低于 10.00%; |
| 首次授予限制性股票 第二个归属期 | 公司需满足下列条件之一: 1、以 2023 年的营业收入值为基数, 2025 年营业收入增长率不低于 23.20%; 2、以 2023 年的归母净利润为基数, 2025 年归母净利润减亏不低于 50.00%。 |
| 首次授予限制性股票 第三个归属期 | 公司需满足下列条件之一: 1、以 2023 年的营业收入值为基数, 2026 年营业收入增长率不低于 41.68%; 2、以 2023 年的归母净利润为基数, 2026 年归母净利润减亏不低于 80.00%。 |

预留授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下：

1、若预留授予的限制性股票在公司 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;

2、若预留授予的限制性股票在公司 2024 年第三季度报告披露后授予, 则预留授予部分的归属考核年度为 2025-2027 三个会计年度, 每个会计年度考核一次, 各年度业绩考核目标如下表所示:

| 归属期 | 业绩考核目标 |
|---------------------|--|
| 预留授予限制性股票 第一个归属期 | 公司需满足下列条件之一: 1、以 2023 年的营业收入值为基数, 2025 年营业收入增长率不低于 23.20%; 2、以 2023 年的归母净利润为基数, 2025 年归母净利润减亏不低于 50.00%。 |
| 预留授予限制性股票 第二个归属期 | 公司需满足下列条件之一: 1、以 2023 年的营业收入值为基数, 2026 年营业收入增长率不低于 41.68%; 2、以 2023 年的归母净利润为基数, 2026 年归母净利润减亏不低于 80.00%。 |
| 预留授予限制性股票 第三个归属期 | 公司需满足下列条件之一: 1、以 2023 年的营业收入值为基数, 2027 年营业收入增长率不低于 62.93%; 2、以 2023 年的归母净利润为基数, 2027 年归母净利润减亏不低于 |

| | |
|--|-----------------|
| | 100.00%。 |
|--|-----------------|

注：1、上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据。

2、上述“归母净利润”指公司经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励及/或员工持股计划所涉及的当年度股份支付费用数值作为计算依据。

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期归属，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评的执行过程和结果，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，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象归属的比例：

| 评级结果 | S/A | B | C |
|------|------|---------|----|
| 归属比例 | 100% | 0%-100% | 0% |

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。”

公司薪酬与考核委员会出具《北京首都在线科技股份有限公司董事会薪酬与考核委员会关于 2023 年限制性股票激励计划预留授予部分第一个归属期归属名单及调整 2023 年限制性股票激励计划相关事项的核查意见》，认为：“修订后的《2023 年限制性股票激励计划（修订稿）》不会损害公司及全体股东的利益。公司对《2023 年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要以及《2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》的修订符合相关法律、法规的规定以及公司的实际情况，能确保 2023 年激励计划的顺利实施，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的积极性”。

综上，金杜认为，本次调整符合《管理办法》及《2023 年激励计划》的相关规定，不存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形。

五、结论意见

综上所述，金杜认为，截至本法律意见书出具之日，本次归属、本次作废及本次调整已取得现阶段必要的授权和批准，本次调整尚需提交公司股东会审议；

2023 年激励计划预留授予部分已进入第一个归属期，第一个归属期的归属条件已成就；2022 年激励计划部分限制性股票作废的原因和数量符合《管理办法》和《2022 年激励计划》的相关规定；2023 年激励计划部分限制性股票作废的原因和数量符合《管理办法》和《2023 年激励计划》的相关规定；本次调整符合《管理办法》及《2023 年激励计划》的相关规定，不存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形。

本法律意见书正本一式三份。

（以下无正文，下接签字盖章页）

(本页无正文，为《北京市金杜律师事务所关于北京首都在线科技股份有限公司2022年和2023年限制性股票激励计划相关法律意见书》的签字盖章页)

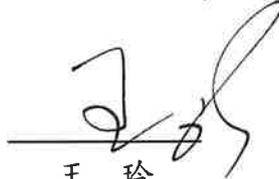


经办律师:


周宁


范启辉

单位负责人:


王玲

二〇二五年 八月 二十一日