

北京全时天地在线网络信息股份有限公司

2021 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

北京全时天地在线网络信息股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的长效激励与约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司董事、高级管理人员、中层管理人员与核心技术（业务）人员的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以价值贡献为导向，将股东、公司利益和经营者个人利益紧密结合，不断促进公司业绩稳步提升、确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2021 年股票期权与限制性股票与激励计划（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）。

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》（以下简称“《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，从而提高管理绩效及公司整体业绩，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激励计划的所有激励对象，包括但不限于公司董事、中高层管理人员、核心技术（业务）骨干人员及董事会认为需要激励的人员（包含未来预留授予的激励对象）。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司财务部、人力资源部等相关部门组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。

(三)公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责，人力资源部负责具体实施考核工作。

(四)公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的股票期权/限制性股票的行权/解除限售的考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。以 2020 年净利润为业绩基数，对每个考核年度定比业绩基数的净利润增长率(A)进行考核，根据上述指标完成情况分别对应的系数（X）核算行权/解除限售比例。

首次授予部分的股票期权和限制性股票的各年度业绩考核目标及对应的行权批次/解除限售期及行权/解除限售比例安排如下表所示：

行权/解除限售期	对应考核年度	净利润增长率	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
首次授予部分 第一个行权/解除限售期	2021 年	20%	15%
首次授予部分 第二个行权/解除限售期	2022 年	35%	25%
首次授予部分 第三个行权/解除限售期	2023 年	50%	35%

指标	业绩完成比例	指标对应系数
净利润增长率 (A)	$A \geq A_m$	X=100%
	$A_n \leq A < A_m$	X=80%
	$A < A_n$	X=0
公司层面行权/解除限售比例	当批次计划行权/解除限售比例* X	

注：上述“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，且以剔除公司实施股权激励计划产生的股份支付费用影响的净利润作为计算依据，下同。

若预留部分股票期权和限制性股票在 2021 年授出，则各年度业绩考核目标与上述首次授予部分一致；若预留部分股票期权和限制性股票在 2022 年授出，则各年度业绩考核目标及对应的行权批次/解除限售期及行权/解除限售比例安排如下表所示：

行权/解除限售期	对应考核年度	净利润增长率
----------	--------	--------

		目标值 (Am)	触发值 (An)
预留授予部分 第一个行权/解除限售期	2022 年	35%	25%
预留授予部分 第二个行权/解除限售期	2023 年	50%	35%

指标	业绩完成比例	指标对应系数
净利润增长率 (A)	$A \geq A_m$	X=100%
	$A_n \leq A < A_m$	X=80%
	$A < A_n$	X=0
公司层面行权/解除限售比例	当批次计划行权/解除限售比例 * X	

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行权的股票期权均不得行权,由公司注销;所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票不得解除限售,由公司回购注销。

(二) 个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面考核按公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施,由薪酬与考核委员会对每个考核年度的综合考评结果进行评分达标;激励对象的绩效考核结果划分为 A-优秀、B-合格、C-不合格三个档次,考核评价表适用于考核对象,激励对象需个人绩效考核“合格”方可行权/解除限售。届时根据下表确定激励对象行权/解除限售的比例:

年度考核得分 (X)	$X \geq 80$	$80 > X \geq 60$	$X < 60$
考核结果	A (优秀)	B (合格)	C (不合格)
年度考核系数	1.0	0.8	0

六、考核结果的运用

(一) 激励对象只有在上一年度绩效考核满足条件的前提下,才能全部或部分股票期权行权或解除限售当期限制性股票;若公司未满足某一年度公司层面业绩考核要求的,所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售,由公司按授予价格回购注销。

(二) 若各年度公司层面业绩考核达标,激励对象个人当年实际可行权/解除限售额度=个人层面年度考核系数×个人当年计划可行权/解除限售额度;激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票,由公司按授予价格回购注销。具体解

除限售情况根据本办法中规定的激励对象个人绩效考核结果确定。

七、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象获授的股票期权行权/限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，每年度考核一次。

八、考核办法和程序

（一）公司人力资源部、财务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。

（二）在每个会计年度末，依据股权激励计划行权/解除限售条件，由人力资源部制定下一年度的个人绩效目标；会计年度结束时，由人力资源部、财务部负责对年度考核结果进行核查、分析并保存考核结果，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。

（三）董事会薪酬与考核委员会根据考核报告，确定被激励对象股票期权可行权或限制性股票可解除限售的资格及数量。

九、考核结果的管理

（一）考核结果反馈与申诉

（1）被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

（2）被考核对象如对自己的考核结果有异议，首先应通过双方的沟通来解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会提出申诉，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。

（二）考核结果归档

（1）考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

（2）为保证绩效记录的有效性，绩效记录不允许涂改，若需要修改或重新记录，须由当事人签字。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、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。

北京全时天地在线网络信息股份有限公司

董事会

2021 年 6 月 15 日