

恒信东方文化股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划考核管理办法

恒信东方文化股份有限公司（以下简称“公司”）为推进长期激励机制的建设，吸引和留住优秀人才，有效结合公司、股东和员工的利益，遵循收益与贡献对等的原则，推出 2024 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，公司根据《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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《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》《公司章程》《2024 年限制性股票激励计划（草案）》等有关规定，结合实际情况，拟定《2024 年限制性股票激励计划考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

确保本激励计划的顺利实施，完善长效激励与约束机制，促进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，与激励对象的工作绩效紧密挂钩，达到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确定的激励对象，激励对象范围可包括公司董事、高级管理人员以及公司（含子公司）其他核心员工，但不包括公司独立董事和监事。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织考核工作；公司人力资源部、财务部等相关部门组成考核小组，负责相关考核数据的收集和提供，对相关考核数据的真实性和可靠性负责；公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核标准

（一）公司层面业绩考核

本激励计划设置公司层面业绩考核，首次授予的限制性股票归属对应的公司

层面业绩考核指标具体如下：

归属安排	目标值 (Am)	触发值 (An)
	公司层面可归属比例=100%	公司层面可归属比例=80%
第一个归属期	满足条件之一：1、2024年营业收入不低于8.00亿元；2、2024年净利润不低于1,000.00万元	满足条件之一：1、2024年营业收入不低于6.40亿元；2、2024年净利润不低于800.00万元
第二个归属期	满足条件之一：1、2024年-2025年两年营业收入累计不低于20.00亿元；2、2024年-2025年两年净利润累计不低于9,000.00万元	满足条件之一：1、2024年-2025年两年营业收入累计不低于16.00亿元；2、2024年-2025年两年净利润累计不低于7,200.00万元

如预留授予的限制性股票于公司 2024 年第三季度报告披露之前授出的，预留授予的限制性股票归属对应的公司层面业绩考核与首次授予的限制性股票归属对应的公司层面业绩考核一致。

如预留授予的限制性股票于公司 2024 年第三季度报告披露之后授出的，预留授予的限制性股票归属对应的公司层面业绩考核如下：

归属安排	目标值 (Am)	触发值 (An)
	公司层面可归属比例=100%	公司层面可归属比例=80%
第一个归属期	满足条件之一：1、2024年-2025年两年营业收入累计不低于20.00亿元；2、2024年-2025年两年净利润累计不低于9,000.00万元	满足条件之一：1、2024年-2025年两年营业收入累计不低于16.00亿元；2、2024年-2025年两年净利润累计不低于7,200.00万元
第二个归属期	满足条件之一：1、2024年-2026年三年营业收入累计不低于28.00亿元；2、2024年-2026年三年净利润累计不低于20,000.00万元	满足条件之一：1、2024年-2026年三年营业收入累计不低于22.40亿元；2、2024年-2026年三年净利润累计不低于16,000.00万元

注：1、上述“营业收入”“净利润”指标以经审计的公司合并财务报表所载数据为依据。

2、上述“净利润”指标指扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润，剔除公司全部在有效期内的股权激励计划和员工持股计划（如有）涉及的激励成本的影响。

3、本激励计划设置的公司层面业绩考核指标较公司往年营业收入或净利润增长较大，主要基于公司拟按总额法确认算力系统集成及技术服务业务相关的营业收入。相关业务是否按总额法确认营业收入、以及相应会计期间营业收入实际确认金额以经公司聘请的会计师事务所审计的情况为准。如未能按总额法确认

营业收入，可能影响业绩考核的实现，敬请投资者注意风险。

4、公司于2024年7月8日披露《关于签订日常经营重大合同的公告》，与平潭综合实验区星辰数智科技有限公司签署《平潭两岸融合智算中心项目（一期）建设运营一体化合作协议》，合同总金额为人民币406,264,514.1元（含税）。对于该项目，公司拟按总额法确认集成部分营业收入，2024年预计营业收入3.38亿元。该项目是否按总额法确认营业收入、以及相应会计期间营业收入实际确认金额以经公司聘请的会计师事务所审计的情况为准。上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺，如平潭两岸融合智算中心项目（一期）项目未按总额法确认营业收入，可能影响业绩考核的实现，敬请投资者注意风险。

各归属期内，公司未满足业绩考核触发值（An）的，所有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

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人绩效考核结果分为“A”“B”“C”“D”四个等级。在公司层面业绩考核达标的前提下，届时根据限制性股票对应考核期的个人绩效考核结果确认当期个人层面归属比例。个人绩效考核结果与个人层面归属比例对照关系如下表所示：

个人绩效考核结果	A	B	C	D
个人层面可归属比例	100%	80%	60%	0%

各归属期内，激励对象当期实际可归属的限制性股票数量=激励对象当期计划归属的限制性股票数量×公司层面可归属比例×个人层面可归属比例，激励对象当期计划归属但未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

六、考核结果管理

（一）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工作结束后10个工作日内将个人绩效考核结果通知激励对象。激励对象的个人绩效考核记录由公司人力资源部归案保存，不允许涂改，如需重新修改或重新记录的，须当事人签字确认。

（二）激励对象对个人绩效考核结果有异议的，可自收到个人绩效考核结果通知的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收到激励对象申诉后可根据实际情况开展复核工作，确定激励对象最终的个人绩效考核结果。

（三）各归属期内，视公司层面业绩考核和个人层面绩效考核情况，公司相

应办理限制性股票归属登记/作废失效事项。

七、附则

（一）本办法由公司董事会负责解释。本办法有关条款如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划（草案）相冲突的，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划（草案）的规定执行；本办法未明确规定有关条款的，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划（草案）的规定执行。

（二）本办法依据的国家有关法律、行政法规、规范性文件等发生变化的，适用变化后的有关规定。

（三）本办法由公司股东大会审议通过，并自本激励计划正式实施后生效。

恒信东方文化股份有限公司

董事会

二〇二四年九月十三日