

# 北京海兰信数据科技股份有限公司

## 2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为了进一步健全北京海兰信数据科技股份有限公司（以下简称“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个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，制定了《北京海兰信数据科技股份有限公司2024年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“股权激励计划”或“本次激励计划”）。

为保证本次激励计划的顺利实施，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》等有关法律、法规、规范性文件以及《北京海兰信数据科技股份有限公司章程》等的规定，并结合公司实际情况，制定本办法。

### 一、考核目的

为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司骨干团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，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，以实现本次激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效水平，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激励计划的所有激励对象，包括本公司（含控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员以及董事会认为需要激励的其他人员，不包括单独或合计持股5%以上股东或实际控制人及其配偶、父母、子女、独立董事、监事以及外籍员工。

#### 四、考核机构及职责

（一）公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责领导和组织对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部门组成考核小组负责具体考核工作，人力资源部门对薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源部门、财务管理部门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，公司内审部门监督。

（四）公司董事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

本次激励计划首次授予的限制性股票归属对应的考核年度为2024-2025年两个会计年度，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	对应考核年度	净利润目标
第一个归属期	2024年	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2023年业绩为基数，公司2024年营业收入增长率不低于10%； 2、公司2024年净利润扭亏为盈
第二个归属期	2025年	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2024年业绩为基数，公司2025年营业收入增长率不低于20%； 2、以2024年业绩为基数，公司2025年净利润增长率不低于400%

注：1、上述“净利润”指经审计的合并报表中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或员工持股计划等激励事项产生股份支付费用的影响作为计算依据，上述“营业收入”指经审计后的上市公司合并报表营业收入，下同。

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。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若公司未满足上述业绩考核目标，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。

## （二）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。激励对象的绩效考核结果划分为A/B+、B、C/D三个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

评价结果	A/B+	B	C/D
归属比例	100%	80%	0%

如果公司满足当年公司层面业绩考核要求，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×个人层面归属比例×公司层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，由公司作废失效，不可递延至以后年度。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象每期限限制性股票归属的前一会计年度。

### （二）考核次数

在本次激励计划对应的考核年度内，每年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源管理部门在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薪酬与考核委员会。公司董事会负责考核结果的审核。

## 八、考核结果反馈及应用

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后10个工作日内向被考核者通知考核结果。

（二）如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的10个工作日内向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

（三）考核结果作为限制性股票归属的依据。

## 九、考核结果归档

（一）考核结束后，人力资源管理部门须保留绩效考核所有考核记录档案，考核结果作为保密资料归案保存。

（二）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，须当事人签字确认。

（三）绩效考核记录保存5年，对于超过保存期限的文件与记录，薪酬与考核委员会有权销毁。

## 十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）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。

（三）本办法经公司股东大会审议通过并自本次激励计划生效后实施。

北京海兰信数据科技股份有限公司

二零二四年九月十九日