

# 北京慧辰资道资讯股份有限公司

## 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

北京慧辰资道资讯股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司的长效激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，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、推动公司的长远发展，公司拟实施 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”或“《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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》等有关法律、行政法规和规范性文件以及《北京慧辰资道资讯股份有限公司章程》《激励计划》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《北京慧辰资道资讯股份有限公司 2025 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、健全公司的长效激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，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、推动公司的长远发展。

### 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，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，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，包括公司公告本激励计划时在本公司（含分、子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心技术人员及其他核心骨干人员。

以上激励对象必须在公司授予权益时以及本激励计划的有效期内与公司或公司的分、子公司存在劳动合同关系、劳务合同关系或聘用关系。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作，并根据考核结果确定激励对象各解除限售/归属期限制性股票的解除限售/归属资格与解除限售/归属数量。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作，并对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源部、财务部等有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。

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）第一类限制性股票

（1）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的第一类限制性股票考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。第一类限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

| 解除限售安排   | 对应考核年度 | 业绩考核指标                                                                                      |
|----------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 第一个解除限售期 | 2025 年 | 满足以下条件之一：1、以 2024 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 8.00%；2、以 2024 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 57.00%。  |
| 第二个解除限售期 | 2026 年 | 满足以下条件之一：1、以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 16.64%；2、以 2024 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 88.00%。 |

注：1、上述“营业收入”指标以经审计的合并报表所载的“营业收入”数值作为计算依据；上述“净利润”指标以经审计的合并报表所载的“归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润”数值作为计算依据，且剔除本激励计划及其他激励计划股份支付费用对净利润的影响。

2、净利润增长率=（考核年度净利润-2024 年净利润）/|2024 年净利润|

3、上述业绩考核目标不构成公司的业绩预测和对投资者的实质承诺。

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可解除限售的第一类限制性股票均不得解除限售，亦不得递延至下期解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

（2）部门层面绩效考核要求

部门层面业绩考核年度为 2025-2026 年，在完成公司层面业绩指标的前提下，激励对象解除限售还须以所在部门业绩考核指标完成为前提，根据各部门业绩完成情况设置不同的解除限售比例，具体情况如下表所示：

| 完成比例 (A)       | $A \geq 80\%$            | $60\% \leq A < 80\%$ | $A < 60\%$ |
|----------------|--------------------------|----------------------|------------|
| 部门层面解除限售比例 (X) | $X=A$ ( $X \leq 100\%$ ) | 60%                  | 0%         |

若部门层面业绩指标完成率高于 60%，则按照设置的比例确定部门层面第一类限制性股票解除限售的比例，完成率低于 60%，则该部门当年计划解除限售的第一类限制性股票不得解除限售，亦不得递延至下期解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

### (3) 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解除限售的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C、D 四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面解除限售比例确定激励对象实际解除限售的股份数量：

| 考核评级       | A    | B   | C   | D  |
|------------|------|-----|-----|----|
| 个人层面解除限售比例 | 100% | 80% | 60% | 0% |

## (二) 第二类限制性股票

### (1) 公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的第二类限制性股票考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，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    | 对应考核年度 | 业绩考核指标                                                                                      |
|--------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 第一个归属期 | 2025 年 | 满足以下条件之一：1、以 2024 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 8.00%；2、以 2024 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 57.00%。  |
| 第二个归属期 | 2026 年 | 满足以下条件之一：1、以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 16.64%；2、以 2024 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 88.00%。 |
| 第三个归属期 | 2027 年 | 满足以下条件之一：1、以 2024 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 25.97%；2、2027 年净利润增长率不低于 100%。                  |

注：1、上述“营业收入”指标以经审计的合并报表所载的“营业收入”数值作为计算依据；上述“净利润”指标以经审计的合并报表所载的“归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润”数值作为计算依据，且剔除本激励计划及其他激励计划股份支付费用对净利润的影响。

2、净利润增长率=（考核年度净利润-2024 年净利润）/|2024 年净利润|

3、上述业绩考核目标不构成公司的业绩预测和对投资者的实质承诺。

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可归属的第二类限制性股票均不得归属，亦不得递延至下期归属，作废失效。

（2）部门层面业绩考核要求

部门层面业绩考核年度为 2025-2027 年，在完成公司层面业绩指标的前提下，激励对象归属还须以所在部门业绩考核指标完成为前提，根据各部门业绩完成情况设置不同的归属比例，具体情况如下表所示：

| 完成比例（A）     | $A \geq 80\%$            | $60\% \leq A < 80\%$ | $A < 60\%$ |
|-------------|--------------------------|----------------------|------------|
| 部门层面归属比例（X） | $X = A \ (X \leq 100\%)$ | 60%                  | 0%         |

若部门层面业绩指标完成率高于 60%，则按照设置的比例确定部门层面第二类限制性股票的归属比例，完成率低于 60%，则该部门当年计划归属的第二类限制性股票不得归属，亦不得递延至下期归属，作废失效。

（3）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、C、D 四个档次，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实际归属的股份数量：

| 考核评级     | A    | B   | C   | D  |
|----------|------|-----|-----|----|
| 个人层面归属比例 | 100% | 80% | 60% | 0% |

六、考核结果的运用

如果公司满足当年公司层面业绩考核要求，激励对象当年实际解除限售/归属的限制性股票数量=部门层面解除限售/归属比例×个人当年计划解除限售/归属的数量×个人层面解除限售/归属比例。

激励对象考核当年不能解除限售的第一类限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格。激励对象考核当年不能归属的第二类限制性股票，作废失效。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计

划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东大会审议批准，可终止本激励计划或可决定对本激励计划的尚未解除限售/归属的某一批次/多个批次的限制性股票不得解除限售/归属，第一类限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格，第二类限制性股票由公司作废处理。

## **七、考核期间与次数**

### **（一）考核期间**

激励对象申请解除限售/归属限制性股票的前一会计年度。

### **（二）考核次数**

本激励计划的考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

## **八、考核程序**

（一）公司财务部根据各年度经审计的业绩情况判断是否符合解除限售/归属条件中公司的业绩考核指标。

（二）公司人力资源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，并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绩效考核报告，审核激励对象考核结果。

（四）董事会根据激励计划及考核结果确认激励对象可解除限售/归属的股票数量。

## **九、考核结果管理**

### **（一）考核结果反馈与申诉**

被考核对象有权了解自己的考核结果，公司人力资源部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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与公司人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可以在接到考核结果通知的 5 个工作日内，向董事会薪酬与考核委员会提出书面申诉，董事会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**

考核结束后，公司人力资源部需保留绩效考核所有考核记录。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。

绩效考核记录作为保密资料归档保存，本激励计划结束 3 年后，经董事会薪酬与考核委员会批准后由公司人力资源部负责统一销毁。

## 十、附则

（一）本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

（二）若本办法与日后发布实施的有关法律、行政法规、部门规章或规范性文件规定存在冲突的，按照日后发布实施的有关法律、行政法规、部门规章或规范性文件的规定执行。本办法中未明确规定的，按照有关法律、行政法规、部门规章或规范性文件、本激励计划执行。

（三）本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

北京慧辰资道资讯股份有限公司董事会

2025 年 4 月 25 日