

# 北京东方国信科技股份有限公司

## 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

北京东方国信科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以促进公司业绩稳步持续提升，确保远期发展战略及经营目标的实现，公司拟实施 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“限制性股票激励计划”或“激励计划”）。

为保证限制性股票激励计划的顺利推进及有序实施，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》《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、行政法规和规范性文件以及公司章程、限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司实际，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 2026 年限制性股票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次限制性股票激励计划的所有激励对象，即董事会薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司公告本激励计划时在公司任职的高级管理人员和核心业务（技术）人员。

### 四、考核机构

(一) 公司董事会负责制定与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施对激励对象的考核工作；

(二) 董事会薪酬与考核委员会接受董事会授权，负责组织和审核考核工作，并监督考核结果的执行情况；

(三) 公司人力资源部、运营管理中心、财务部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及报告工作；

(四) 公司人力资源部、运营管理中心、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准确性负责；

(五) 公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议，公司董事会负责考核结果的审批。

## 五、考核指标及标准

### (一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划授予限制性股票考核年度为 2026-2030 年五个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核要求如下：

归属期	对应考核年度	年度营业收入（万元）	
		目标值（An）	触发值（Am）
第一个归属期	2026 年	290,000	232,000
第二个归属期	2027 年	330,000	264,000
第三个归属期	2028 年	370,000	296,000
第四个归属期	2029 年	420,000	336,000
第五个归属期	2030 年	470,000	376,000

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例
年度营业收入（A）	$A \geq A_n$	100%
	$A_m \leq A < A_n$	$A/A_n$
	$A < A_m$	0%

注：（1）公司“营业收入”指标以经审计的财务报表的营业收入的数值作为计算依据。

（2）上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

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）智算中心业务业绩考核要求

本激励计划授予限制性股票考核年度为 2026-2030 年五个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度智算中心业务业绩考核要求如下：

归属期	对应考核年度	智算中心业务年度营业收入（万元）	
		目标值（Bn）	触发值（Bm）
第一个归属期	2026 年	16,000	12,800
第二个归属期	2027 年	48,000	38,400
第三个归属期	2028 年	94,000	75,200
第四个归属期	2029 年	138,000	110,400
第五个归属期	2030 年	189,000	151,200

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例
智算中心业务 年度营业收入（B）	$B \geq B_n$	100%
	$B_m \leq B < B_n$	$B/B_n$
	$B < B_m$	0%

注：（1）智算中心业务板块包括内蒙古东方国信科技有限公司、内蒙古东方国信智算科技有限公司两家公司业务。智算中心业务“营业收入”指标以经审计的上述两家公司财务报表的营业收入的数值作为计算依据。

（2）上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

智算中心业务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。

## （三）个人层面绩效考核要求

本激励计划将根据公司绩效考核相关制度对个人进行绩效考核，绩效考核结果划分为 A、B、C 和 D 四个等级。在公司层面业绩考核达标的前提下，届时根据以下考核评级表中对应的个人绩效考核结果确定激励对象最终可归属数量，具体如下：

考核结果	A	B	C	D
归属比例	100%	100%	60%	0%

各归属期内，公司满足相应业绩考核指标的前提之下，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×智算中心业务层面可归属比例×个人层面可归属比例。对应当期未能归属的限制性股票作废失效，不得递延。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象获授的限制性股票申请归属的前一会计年度。

### （二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2026-2030 年五个会计年度，每年度考核一次。

## 七、考核程序

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，保存考核结果，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。

## 八、考核结果的反馈及应用

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，人力资源部应当在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

（二）如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的 5 个工作日内向董事会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，人力资源部需保留绩效考核所有考核记录。

（二）为保证绩效激励的有效性，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。

(三) 绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束 3 年后由人力资源部负责统一销毁。

## 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，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) 本办法经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

北京东方国信科技股份有限公司董事会

2026 年 4 月 23 日