

荣信教育文化产业发展股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

荣信教育文化产业发展股份有限公司（以下简称“公司”）为保证 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，进一步建立、健全长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，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，使各方共同关注和推动公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，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、法规、规范性文件以及《荣信教育文化产业发展股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司实际情况，制定了《荣信教育文化产业发展股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

为了进一步建立、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，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激励计划的所有激励对象，包括公司（含子公司，下同）董事、高级管理人员、中层管理人员及核心业务人员。前述激励对象不包

括本公司独立董事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或公司实际控制人及其配偶、父母、子女以及外籍员工。

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”）负责领导和组织对本激励计划的激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体考核工作，人力资源部对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。

（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

本激励计划首次授予的限制性股票对应的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	考核年度营业收入较 2025 年营业收入的增长率（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2026 年	30.00%	17.00%
第二个归属期	2027 年	63.00%	46.00%

本激励计划预留部分限制性股票若在 2026 年 9 月 30 日之前授予，则相应各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若在 2026 年 9 月 30 日之后（含当日）授予，则相应公司层面考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	考核年度营业收入较 2025 年营业收入的增长率（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）

第一个归属期	2027 年	63.00%	46.00%
第二个归属期	2028 年	103.00%	83.00%

按照以上业绩考核目标，各期归属比例与考核期考核指标完成情况相挂钩，具体挂钩方式如下：

考核指标	考核指标完成情况	公司层面归属比例 X
营业收入增长率（A）	$A \geq A_m$	$X = 100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X = 80\% + 20\% \times (A - A_n) / (A_m - A_n)$
	$A < A_n$	$X = 0\%$

注：1、上述“营业收入”以经审计的公司合并报表所载数据为计算依据；

2、公司层面归属比例 X 计算结果将向下取整至百分比个位数；

3、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。

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指标，所有激励对象当期未能归属的限制性股票不得归属或递延至下期归属，公司将按本激励计划规定作废失效。

（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”“E”五个等级。在公司层面业绩考核达标的前提下，届时根据对应考核年度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	E
个人层面归属比例	100%	90%	80%	60%	0%

在公司业绩考核目标达成的前提下，激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的限制性股票数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

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的部分，作废失效，不可递延至下期归属。

若激励对象为公司董事、高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本激励计划的激励对象，其个人所获限制性股票的归属，除满足上述归属条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

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

本激励计划首次授予的考核期间为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

若预留部分的限制性股票在 2026 年 9 月 30 日之前授予，则预留部分的考核期间与首次授予部分一致；若预留部分的限制性股票在 2026 年 9 月 30 日之后（含当日）授予，则预留部分的考核期间为 2027 年-2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部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 5 个工作日内与人力资源部沟通解决。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，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核并确定最终考核结果。

（三）考核结果作为本激励计划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档保存。

（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）本办法经公司股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

荣信教育文化产业发展股份有限公司董事会

2026 年 8 月 19 日