

北京浩瀚深度信息技术股份有限公司

2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法

北京浩瀚深度信息技术股份有限公司（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，吸引留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，有效将股东利益、公司利益和员工利益三者紧密结合，共同促进公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施2025年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证股权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、法规和规范性文件以及《北京浩瀚深度信息技术股份有限公司章程》、公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，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2025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2025年限制性股票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，包括在公司（含子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心技术人员、中层管理人员及业务骨干。激励对象不包括公司独立董事、监事，也不包括外籍人员、单独或合计持有公司5%以上股份的股东及上市公司实际控制人的配偶、父母、子女。

四、考核机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部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) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划归属考核年度为2026年和2027年两个会计年度，每个会计年度考核一次。根据每个考核年度业绩完成度的达成情况，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件。具体考核目标如下：

归属安排	新签合同增长率（以 2025 年为基数）		净利润增长率（以 2025 年为基数）		新业务拓展营业收入（万元）	
	指标权重：50%		指标权重：30%		指标权重：20%	
	目标值 (A ₁)	触发值 (A ₀)	目标值 (B ₁)	触发值 (B ₀)	目标值 (C ₁)	触发值 (C ₀)
第一个归属期	10%	5%	15%	10%	2,000.00	1,000.00
第二个归属期	20%	10%	25%	15%	3,000.00	2,000.00
解锁比例	A≥A ₁ 解锁比例 Min(A/A ₁ ,120%) A ₀ ≤A<A ₁ ,解锁比例 X=A/A ₁ A<A ₀ , 解锁比例 X=0		B≥B ₁ 解锁比例 Min(B/B ₁ ,120%) B ₀ ≤B<B ₁ ,解锁比例 Y=B/B ₁ B<B ₀ , 解锁比例 Y=0		C≥C ₁ 解锁比例 Min(C/C ₁ ,120%) C ₀ ≤C<C ₁ ,解锁比例 Z=C/C ₁ C<C ₀ , 解锁比例 Z=0	
	最终解锁比例 P=Min(100%,X*50%+Y*30%+Z*20%)					

注：上述“新签合同增长率”指标以公司主营业务新签合同金额为计算依据；“净利润”指标以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准，其中“净利润”指标以归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司股权激励计划及员工持股计划产生的股份支付费用后的数值作为计算依据；

新业务拓展收入包括：AI业务收入、车联网收入、海外市场收入及泛安全业务收入。

公司根据上述指标对应的完成程度核算归属比例，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全部取消归属，并作废

失效。

(二) 激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。公司将制定并依据《考核管理办法》对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其归属比例。

激励对象个人当年实际归属额度=公司层面归属比例×个人层面归属比例×个人当年计划归属额度

激励对象绩效考核结果划分为 A-优秀、B-良好、C-合格、D-不合格 4个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象个人层面的归属比例：

第二类限制性股票	考核结果	优秀	良好	合格	不合格
	绩效评定	A	B	C	D
	归属比例	100%	100%	80%	0

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，作废失效，不可递延至下一年度。

本激励计划具体考核内容依据《公司考核管理办法》执行。

六、考核期间与次数

本激励计划的考核期间为2026年和2027年两个会计年度。公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

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，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申诉，薪酬与考核委员会需在5个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

九、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。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自 2025 年限制性股票激励计划生效后实施。

北京浩瀚深度信息技术股份有限公司董事会

2025 年10月22日