

北京捷成世纪科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

北京捷成世纪科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，公司拟实施 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

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》《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、法规和规范性文件以及《北京捷成世纪科技股份有限公司章程》、2026 年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，保证公司本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

本办法适用于参与本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，为公司（含子公司）董事、高级管理人员及核心技术（业务）人员（不包括独立董事，也不包括单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女以及外籍员工）。

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

(一) 公司层面业绩考核

本激励计划限制性股票归属考核年度为 2026-2027 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	考核年度	目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个归属期	2026 年	2026 年净利润不低于 3 亿元	2026 年净利润不低于 2.1 亿元
第二个归属期	2027 年	以 2026 年净利润为基数，2027 年度净利润增长率不低于 20%	以 2026 年净利润为基数，2027 年度净利润增长率不低于 14%

按照上述业绩考核目标，各归属期公司层面可归属比例与对应考核年度考核指标完成度挂钩，公司层面可归属比例 (X) 确定方法如下：

考核指标	业绩完成度	公司层面可归属比例 (X)
净利润/以 2026 年净利润为基数，2027 年度的净利润增长率 (A)	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m*100\%$
	$A < A_n$	$X=0\%$

注：1、上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，且剔除本次及其他激励计划或员工持股计划（如有）股份支付费用的影响。

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。

若各归属期内，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。若公司达到上述业绩考核指标触发值 (An)，公司层面可归属比例 (X) 即为业绩完成度所对应的归属比例，当期未能归属的部分权益取消归属，并作废失效。

(二) 个人层面绩效考核

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的绩效考核相关规定实施。公司将激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的绩效考核结果确定其归属比例：

个人层面绩效考核结果	个人绩效考核结果≥60	个人绩效考核结果<60
个人层面归属比例（Y）	100%	0%

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的限制性股票数量×公司层面可归属比例（X）×个人层面归属比例（Y）。

激励对象考核当年不能归属的限制性股票，作废失效，不得递延至下一年度。

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归属的某一批次/多个批次的限制性股票不得归属，由公司作废处理。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每个归属期所对应的考核年度。

（二）考核次数

本次激励计划的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每年度考核一次。

七、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，董事会薪酬与考核委员会在确定被激励对象的归属资格及数量过程中，相关关联董事应予以回避；

（四）董事会根据激励计划及考核结果确认激励对象可归属的股票数量。

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，薪酬与考核委员会应在考核工作结

束后 10 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 10 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，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，须考核记录员签字。

绩效考核结果作为保密资料归档保存，本激励计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

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）本办法经公司股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

北京捷成世纪科技股份有限公司董事会

2026 年 5 月 14 日