

北京新时空科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

北京新时空科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，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，以保证公司业绩稳步提升，确保公司战略转型和经营目标实现，公司拟实施 2026 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》等法律、法规和规范性文件、以及《北京新时空科技股份有限公司章程》《北京新时空科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》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，保证股权激励计划顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励作用，进而确保公司发展战略和经营目标实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持公开、公平、公正原则，严格按照本办法和考核对象绩效进行评价，通过股权激励计划与激励对象工作业绩紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东价值最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次股权激励计划的所有激励对象，包括公司（含公司控股子公司，下同）董事、高级管理人员、核心员工或关键岗位员工，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。

四、考核机构

- （一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织对激励对象考核工作。
- （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）公司董事会负责考核结果审核。

董事会薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果过程中，相关关联董事应予以回避。

五、考核标准

（一）公司层面业绩考核要求

本计划首次授予限制性股票的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	营业收入（万元）（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个解除限售期	2026	40,000.00	36,500.00
第二个解除限售期	2027	50,000.00	45,000.00

业绩完成度	公司层面解除限售比例（X）
$A \geq A_m$	$X=100\%$
$A_n \leq A < A_m$	$X=80\%$
$A < A_n$	$X=0$

注：①上述“营业收入”指以上市公司经审计的合并财务报表口径下并扣除贸易业务收入后的营业总收入；②公司正在推进以发行股份及支付现金方式收购深圳嘉合劲威电子科技有限公司（简称“嘉合劲威”）事项，若考核期内完成对嘉合劲威的收购及并表，上述“营业收入”应剔除嘉合劲威并表的影响。

若预留部分在公司 2026 年度三季度报披露前授予，则预留部分的业绩考核与首次授予部分的业绩考核一致；若预留部分在公司 2026 年度三季度报披露后授予，则预留部分的业绩考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，解除限售的业绩条件如下表所示：

解除限售期	考核年度	营业收入（万元）（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个解除限售期	2027	50,000.00	45,000.00
第二个解除限售期	2028	60,000.00	55,000.00

业绩完成度	公司层面解除限售比例（X）
$A \geq A_m$	$X=100\%$
$A_n \leq A < A_m$	$X=80\%$
$A < A_n$	$X=0$

注：①上述“营业收入”指以上市公司经审计的合并财务报表口径下并扣除贸易业务收入后的营业总收入；②公司正在推进以发行股份及支付现金方式收购深圳嘉合劲威电子科技有限公司（简称“嘉合劲威”）事项，若考核期内完成对嘉合劲威的收购及并表，上述“营业收入”应剔除嘉合劲威并表的影响。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。根据公司层面业绩完成情况不得解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

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/或股东会审议确认，可决定对本计划的尚未解除限售的某一批次/多个批次的限制性股票按授予价格进行回购注销或终止本计划。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人考核按照本办法及内部考核制度分年进行考核，绩效考核结果（S）划分为A、B、C、D、E五个档次，届时根据个人绩效考核结果对应的个人层面解除限售比例（Y）确定激励对象实际解除限售的股份数量：

绩效考核结果（S）	A	B	C	D	E
个人层面解除限售比例（Y）	100%	80%	60%	0	

激励对象个人当年实际可解除限售额度=公司层面解除限售比例（X）×个人

层面解除限售比例（Y）×个人当年计划解除限售额度。

因个人层面绩效考核结果导致当期不可解除限售的限制性股票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。

六、考核期间和次数

（一）考核期间

考核期间为激励对象申请解除限制性股票限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本次股权激励计划首次授予部分的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每年考核一次。若预留部分在公司 2026 年度三季度披露前授予，则预留部分的业绩考核与首次授予部分的考核年度一致；若预留部分在公司 2026 年度三季度披露后授予，则预留部分的考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，每年考核一次。

七、考核程序

（一）公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会指导下负责具体考核工作，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。

（二）董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象的解除限售资格及数量。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应在考核工作结束后五个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、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，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会需在十个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，董事会办公室应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案保存。

2、为保证绩效记录有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新

记录，须由当事人签字。

3、绩效考核记录保存期三年。对于超过保存期限的文件与记录，经董事会薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

九、附则

1、本办法由公司董事会负责制订、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。

2、本办法自股东会审议通过之日并自本股权激励计划生效后实施。

北京新时空科技股份有限公司董事会

2026年8月27日