

北京雷科防务科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

北京雷科防务科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住公司的专业管理、核心技术和业务人才，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利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，制定了《2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”或“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》《深圳证券交易所股票上市规则》《深圳证券交易所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《公司章程》、本激励计划的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

第一条 考核目的

为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，促进公司长期战略目标的实现。

第二条 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，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

第三条 考核范围

本办法适用于经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参与本次激励计划的激励对象，包括公司董事、高级管理人员、核心管理（技术、业务）人员等。

所有激励对象必须在本激励计划授予时及考核期内与公司或公司的控股子公司具有劳动或聘用关系。

第四条 考核组织

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作，并根据考核结果确定激励对象各解除限售期限限制性股票的解除限售资格与解除限售数量；

2、公司人力资源部负责具体实施考核工作；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；

3、公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 考核指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划的解除限售的考核年度为2026年、2027年两个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到绩效考核目标作为解除限售条件，解除限售的公司层面业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	2026年度净利润扭亏为盈。
第二个解除限售期	2027年度净利润不低于人民币5,000万元。

注：（1）上述“净利润”指标指以经审计的公司归属于上市公司股东的净利润为基础，并剔除本次及其它股权激励计划、员工持股计划所产生的股份支付费用影响以及本激励计划考核期内可能产生的商誉减值影响的数值作为计算依据。

（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。

如公司业绩考核未达到上述条件，限售期满后，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

2、个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。公司依据激励对象在每个解除限售期上一年度的考核结果确认其解除限售比例。激励对象年度绩效考核结果划分为合格、不合格2个等级（其中，优秀、良好均归入合格等级）。在公司层面业绩考核目标完成的前提下，若激励对象年度个人绩效考核结果达到合格，则其该解除限售期可解除限售比例为100%，按照本激励计划规定的程序进行解除限售；若激励对象年度绩效考核结果不合格，则其该解除限

售期所对应的已获授但尚未解除限售的限制性股票不可解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

序号	个人考核结果	可解除限售比例
1	合格	100%
2	不合格	0

第六条 考核期间与次数

1、考核期间

本次股权激励计划限制性股票的考核期间为2026年、2027年两个会计年度。

2、考核次数

每个会计年度考核一次。

第七条 考核程序

1、公司财务部根据各年度经审计的业绩情况判断是否符合解除限售条件中公司层面业绩考核指标；

2、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；

3、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解除限售资格及数量过程中，相关关联董事应予以回避；

4、董事会根据激励计划及考核结果确认激励对象可解除限售的股票数量。

第八条 考核结果管理

1、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，公司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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的5个工作日内与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会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。

考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

2、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，若需修改或重新记录，须考核记录员签字。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，由人力资源部统一销毁。

第九条 附则

1、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。

2、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。

北京雷科防务科技股份有限公司

董事会

2026年9月18日