北京经纬恒润科技股份有限公司

2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为进一步完善北京经纬恒润科技股份有限公司（以下简称“公司”）法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住公司优秀人才，充分调动公司管理团队及核心员工的积极性，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，提升公司的市场竞争能力与可持续发展能力，在充分保障股东利益的前提下，公司制定了《北京经纬恒润科技股份有限公司2026年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利推进及有序实施，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、行政法规、规范性文件以及《北京经纬恒润科技股份有限公司章程》的规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

为建立和完善公司激励约束机制，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，保证公司激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥激励计划的作用，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，严格按照本办法考核评估激励对象。

考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合，与激励对象工作绩效、工作能力和工作态度结合。

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，具体包括在公司（含分子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他人员，不包括公司独立董事。本激励计划的激励对象中，公司董事必须经股东会选举，高级管理人员必须经董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或公司子公司签署劳动合同或聘用合同。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对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，负责向薪酬与考核委员会报告。

（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、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划第一类限制性股票的考核年度为2027-2028年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度公司层面的业绩考核设置营业收入和经营活动产生的现金流量净额两个指标，同时达到的情况下可以解除限售。业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	业绩考核目标	
		营业收入	经营活动产生的现金流量净额
第一个解除限售期	2027 年	2027 年度营业收入不低于人民币 70 亿元	2027 年度经营活动产生的现金流量净额不低于人民币 0 元
第二个解除限售期	2028 年	2028 年度营业收入不低于人民币 80 亿元	2028 年度经营活动产生的现金流量净额不低于人民币 2 亿元

注：上述业绩考核目标不构成公司的业绩预测和对投资者的实质承诺。营业收入、经营活动产生的现金流量净额均以经审计无保留意见审计报告的年度合并报表中所载数据为计算依据，业绩考核当年如有发行股份收购子公司的情况，则剔除收购当年纳入合并利润表的该子公司的营业收入。

若公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象获授的对应考核当年可解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面考核依据公司现行薪酬与绩效管理相关制度实施，绩效考核标准遵循公司与激励对象签署的《限制性股票认购协议》相关条款约定执行，考核结果分为A、B、C、D四类。激励对象个人绩效考核目标为B及以上。

在各年度公司层面业绩考核达标、激励对象个人绩效考核达标的前提下，激励对象个人对应考核当年可解除限售的限制性股票数量为个人对应考核当年计划解除限售数量。

未满足上述个人绩效考核要求的，激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票

不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象限制性股票解除限售的前一个年度。

（二）考核次数

本激励计划限制性股票解除限售期间内，公司层面的业绩考核每年度考核一次，个人层面分为员工与管理层，员工绩效考核为一年两次，管理层为一年一次。

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，公司董事会负责考核结果的审核。

八、考核结果反馈

（一）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。

（二）如果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，被考核对象可在接到考核结果通知的5个工作日内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或等级。

（三）考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

九、考核结果管理

（一）考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会可对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

（二）考核结果的归档

考核结束后，公司人力资源部应保留所有绩效考核记录档案，考核结果作为保密资料在系统中归档保存。

为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，需过程留痕并说明具体原因。

绩效考核记录保存期至少5年。对于超过保存期限的文件或记录，经薪酬与考核委员会批准后由公司人力资源部统一销毁。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划执行。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。

北京经纬恒润科技股份有限公司董事会

2026年11月25日