

北京佳讯飞鸿电气股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

北京佳讯飞鸿电气股份有限公司（以下简称“公司”）为保证 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“限制性股票激励计划”或“本激励计划”）的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动员工的积极性，激励员工更勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，现根据《公司法》《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股票上市规则（2026 年修订）》《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、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，特制定公司《2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、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，保证公司限制性股票激励计划的顺利实施，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司限制性股票激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作成效，提升工作能力，客观、公正评价员工的业绩和贡献，为本次限制性股票激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

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

本办法适用于本激励计划的所有激励对象，包括公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术/业务人员。

四、考核机构

- （一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。
- （二）公司人力资源部、财务部组成考核工作小组负责具体实施考核工作。

考核工作小组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的最终审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划对应的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，对各考核年度营业收入（A），或各考核年度净利润（B）进行考核，根据上述任一指标完成情况确定公司层面归属比例（X）。各年度对应归属批次的业绩考核目标如下：

归属期	对应考核年度营业收入（A）（万元）			对应考核年度净利润（B）（万元）		
	对应考核年度	目标值（Am）	触发值（An）	对应考核年度	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个归属期	2026 年	100,000	90,000	2026 年	4,000	3,600
第二个归属期	2027 年	120,000	108,000	2027 年	8,000	7,200

注：1、上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据。

2、上述“净利润”是经审计的归属于上市公司股东的净利润，以经审计的合并报表所载数据为计算依据，并剔除员工持股计划及股权激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

根据公司层面业绩考核完成情况，公司层面的归属比例如下表所示：

考核指标	考核目标完成情况	公司层面归属比例（X）
考核年度营业收入实现值（A）	$A \geq A_m$	$X_1 = 100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X_1 = 90\%$
	$A < A_n$	$X_1 = 0$
考核年度净利润实现值（B）	$B \geq B_m$	$X_2 = 100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X_2 = 90\%$
	$B < B_n$	$X_2 = 0$
确定公司层面归属比例（X）	$X = \text{MAX} (X_1, X_2)$ ，即 X_1 、 X_2 中的较高者	

归属期内，公司根据上述业绩考核要求，在满足公司业绩考核目标的情况下，为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若公司未满足上述业绩指标，激励对象当期未能归属部分的限制性股票不得归属或递延至下期归属，公司将

按本激励计划规定作废失效。

（二）个人层面业绩考核要求

所有激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C、D 四个档次，根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核结果	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%	80%	50%	0%

激励对象只有在对应考核年度公司层面业绩考核达标的前提下方可归属限制性股票。激励对象当期实际可归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象按照各考核年度个人当年实际可归属额度为限归属限制性股票，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，不得递延至下期归属，并按本激励计划规定由公司作废失效。

六、考核期间与次数

考核期间为激励对象申请归属限制性股票的前一个会计年度。

本激励计划的考核年度为 2026-2027 年，本激励计划实施期间，公司层面和个人层面的业绩考核每年度考核一次。

七、考核程序

薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的业绩完成率确定其归属比例，如果公司层面业绩考核达到目标值或触发值，激励对象当期实际可归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

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，员工直接主管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 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（二）考核结果归档

- 1、考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。
- 2、为保证激励的有效性，考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须由考核记录员及当事人签字。
- 3、考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订及解释。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限制性股票激励计划生效后实施。

北京佳讯飞鸿电气股份有限公司

董事会

2026 年7月 27 日