

北京石头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

北京石头世纪科技股份有限公司（以下简称“公司”或“上市公司”）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（含控股子公司）管理骨干人员、技术骨干和业务骨干人员，充分调动其积极性和创造性，有效地提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，确保公司发展战略和经营目标的实现，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，公司制订了《北京石头世纪科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》。

为保证公司 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“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》《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、规范性文件和《北京石头世纪科技股份有限公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制定本办法。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强本激励计划执行的计划性，量化本激励计划设定的具体目标，促进对激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现本激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

- （一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象。
- （二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。

第三条 考核范围

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象，即公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）确定并经董事会审议通过的所有激励对象，具体包括在公司（含控股子公司）任职的管理骨干人员、技术骨干和业务骨干人员。

第四条 考核机构及执行机构

- （一）薪酬委员会负责领导、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，人力资源部对薪酬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）公司董事会负责对考核结果的审核。

第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否归属将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

- （一）公司层面的业绩考核要求：
本激励计划在 2026 年-2029 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。本激励计划授予的限制性股票的公司层面的业绩考核要求如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2026 年	以 2025 年公司营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 15.00%。
第二个归属期	2027 年	以 2025 年公司营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 20.00%。
第三个归属期	2028 年	以 2025 年公司营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 25.00%。
第四个归属期	2029 年	以 2025 年公司营业收入为基数，2029 年营业收入增长率不低于 30.00%。

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属事宜。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划

归属的限制性股票全部不得归属，并作废失效。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求：

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。公司的个人绩效考核每年在年中和年末各实施一次，绩效考核结果划分为 A+、A、B 三档，若激励对象在对应归属期开始前最近两次个人绩效考核结果中任意一次为 B，则激励对象获授的限制性股票当期计划归属份额不得归属；除此之外，激励对象获授的限制性股票当期拟归属份额可全部归属。

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或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行本激励计划难以达到激励目的的，经公司董事会及/或股东会审议确认，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取消归属或终止本激励计划。

第六条 考核程序

公司人力资源部在薪酬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薪酬委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

第七条 考核期间与次数

本激励计划考核年度为 2026 年-2029 年四个会计年度，公司层面绩效考核每年度考核一次。个人层面绩效考核每年在年中和年末各考核一次。

第八条 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，薪酬委员会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。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与公司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委员会申诉，薪酬委员会需在 10 个工作日

内进行复核并确定最终考核结果。

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

（二）考核记录归档

考核结束后，考核结果由公司人力资源部作为保密资料归档保存，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，经薪酬委员会批准后由公司人力资源部统一销毁。

第九条 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）本办法自公司股东会审议通过之日并自本激励计划生效后实施。

北京石头世纪科技股份有限公司董事会

2026 年 8 月 13 日