

北京华胜天成科技股份有限公司

2025 年第二期股票期权激励计划实施考核管理办法

北京华胜天成科技股份有限公司（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，充分调动公司管理人员及核心骨干的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2025 年第二期股票期权激励计划（以下简称“股权激励计划”或“本次激励计划”）。

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》《上海证券交易所股票上市规则》和其他有关法律法规、规范性文件以及《北京华胜天成科技股份有限公司章程》、公司 2025 年第二期股票期权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特拟定本办法。

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，保证股票期权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，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的工作业绩、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。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象，包括公司新引进和组建的 ICT 业务团队核心骨干人员等。

四、考核机构

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对公司

新引进和组建的 ICT 业务团队核心骨干人员等股权激励对象进行考核。

2、公司人力资源部、财务中心等部门负责考核的实施和执行，保存考核结果，并对数据的真实性和可靠性负责。

五、绩效考评评价指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划首次及预留授予股票期权考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。授予股票期权各年度业绩考核要求如下表所示：

行权期	对应考核年度	ICT 业务团队年度营业收入 (A) 单位：亿元		公司营业收入 单位：亿元
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值
第一个行权期	2026 年	9	7.2	48
第二个行权期	2027 年	14	11.2	52
第三个行权期	2028 年	19	15.2	56

注：上述“ICT 业务团队年度营业收入”及“公司营业收入”以公司经审计的合并报表数据为计算依据。

若公司营业收入目标值未达标，则所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，由公司注销；若公司营业收入目标值达标，则公司层面行权比例如下表所示：

考核指标	业绩完成度	公司层面行权比例 (X)
ICT 业务团队年度营业收入 (A)	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m$
	$A < A_n$	$X=0\%$

各行权期内，公司根据上述指标分别对应的完成程度核算公司层面行权比例，公司未满足上述业绩考核要求的，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

2、个人层面业绩考核要求

激励对象个人考核根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，依照激励对象的考评结果确定其行权的比例。

激励对象的绩效评价结果划分为S、A、B、C和D五个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：

评价结果	S	A	B	C	D
行权比例	100%			0%	0%

3、考核结果应用

激励对象个人当年实际可行权额度=公司层面行权比例（X）×个人层面行权比例×个人当年度计划行权额度。

激励对象当期不能行权的股票期权，由公司注销，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象期权行权期的上一年度分别为 2026 年度、2027 年度和 2028 年度。

2、考核次数

激励计划期权行权期间每年度一次。

七、行权

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定激励对象的行权资格及行权数量。

2、绩效考核结果作为股票期权行权的依据。

八、考核程序

公司人力资源部、财务中心等相关部门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。董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象是否行权以及行权比例。

九、考核结果的反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会授权的相关实施部门应当在考核结束后将考核结果通知被考核对象；

2、如被考核对象对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向

董事会薪酬与考核委员会授权的相关实施部门提出申诉，薪酬与考核委员会授权的相关实施部门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；

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

十、考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部等相关实施部门须保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束五年后由相关实施部门负责统一销毁。

十一、附则

1、本办法由董事会负责拟定、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律法规和部门规章规定为准。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

北京华胜天成科技股份有限公司

董事会

2025年7月23日