

北京并行科技股份有限公司

2026 年股权激励计划实施考核管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

北京并行科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励与约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、核心团队员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益、核心团队及员工个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远可持续发展，在充分保障股东利益的前提下，公司拟实施 2026 年股权激励计划（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》《北京证券交易所股票上市规则》《北京证券交易所上市公司持续监管指引第 3 号——股权激励和员工持股计划》等有关法律、行政法规和规范性文件以及《公司章程》、公司股权激励计划的相关规定，并结合实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

（一）建立和完善利益共享机制，进一步增强公司核心经营管理团队与公司共同成长和发展的价值理念和企业文化，为股东带来持久价值回报。

（二）立足当前发展阶段和实际、结合行业及公司长远发展战略，进一步激发核心团队和骨干员工的积极性和创造性，促进公司持续、稳定、健康发展。

（三）进一步优化薪酬与分配机制、不断完善中长期激励机制和文化，吸引和留住优秀管理人才与技术、业务骨干，进一步提升核心员工的稳定性及凝聚力。

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工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效及公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象，包括但不限于公司董事、高级管理人员、核心员工和对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工，不包括公司独立董事及外籍员工。

四、考核机构

董事会是本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。具体如下：

（一）公司独立董事专门会议负责领导和组织本办法规定的对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部及各考核单元等相关部门负责相关个人绩效考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

（三）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的最终审核。独立董事专门会议在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中，相关关联董事应予以回避。

（四）由于公司未在董事会中设置薪酬与考核委员会，则按照相关法律、行政法规、部门规章由公司独立董事专门会议对激励对象的考核工作进行核查，并按照相关要求进行披露。若公司未来在董事会中设置了薪酬与考核委员会，则按照相关法律、行政法规、部门规章由董事会薪酬与考核委员会对相关事项

进行核查或发表意见，并按照相关要求进行披露，届时，独立董事专门会议不再对相关事项进行核查或发表意见。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予股票期权的考核年度为 2026 年、2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。各年度公司层面业绩考核指标设置为营业收入（A）与净利润（B）两个指标，两个指标需达到一定的考核目标方可进行相应比例的行权。行权考核条件具体如下：

行权期	考核年度	营业收入（万元）		净利润（万元）	
		触发值 (An)	目标值 (Am)	触发值 (Bn)	目标值 (Bm)
第一个	2026 年	110,000	120,000	3,000	4,000
第二个	2027 年	140,000	150,000	4,500	5,500

考核指标	业绩完成度	公司层面行权比例 (X)
营业收入（A）和净利润 (B)	$A \geq Am$ 且 $B \geq Bm$	X=100%
	$A \geq Am$ 且 $Bm > B \geq Bn$ 或者 $Am > A \geq An$ 且 $B \geq Bm$	X=90%
	$Am > A \geq An$ 且 $Bm > B \geq Bn$	X=80%
	其他情况	X=0%

注：1、上述指标均以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准；

2、上述“净利润”指公司经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励及/或员工持股计划所涉及的当年度股份支付费用数值作为计算依据；

3、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。

公司层面行权比例计算说明：公司层面行权比例由公司营业收入和净利润的业绩完成度共同决定。若行权条件达成，则激励对象按照本激励计划规定的

比例行权。若公司营业收入和净利润考核指标未同时达到上述业绩考核指标的触发值，所有激励对象对应考核当年可行权的权益不得行权，由公司注销。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。公司对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，激励对象的个人年度考核结果划分为 OS、EE、Su、BE、IR 五档。

根据下表确定激励对象个人层面行权比例：

考核结果	OS	EE	Su	BE	IR
激励对象个人层面行权比例	100%	100%	100%	0%	0%

激励对象个人当年实际可行权额度=公司层面可行权比例×激励对象个人层面行权比例×个人当年计划行权额度。

激励对象当年不可行权的额度作废失效，不可递延至下一年度，由公司统一安排注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象行权股票期权的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为2026-2027年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、行权

（一）在行权日前，公司应确认激励对象是否满足行权条件。董事会应当就本计划设定的行权条件是否成就进行审议，独立董事专门会议及独立财务顾问应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象行权的条件是否成就出

具法律意见。对于满足行权条件的激励对象，公司可以根据实际情况，向激励对象提供统一或自主行权方式，对于未满足条件的激励对象，由公司注销其持有的该次行权对应的股票期权。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

（二）激励对象可对已行权的公司股票进行转让，但公司董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、法规和规范性文件的规定。

（三）公司股票期权行权前，应当向北京证券交易所提出申请，经北京证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记事宜。

（四）激励对象行权后，涉及注册资本变更的，由公司向工商登记部门办理公司注册资本变更事项的登记手续。

八、考核结果的运用

公司股权激励计划的考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核要求和个人层面绩效考核要求。

激励对象只有在公司层面业绩考核满足条件的前提下，才能全部或部分行权对应当期获授的股票期权；若公司营业收入和净利润考核指标未同时达到上述业绩考核指标的触发值，所有激励对象对应的当年计划行权的股票期权均不得行权，股票期权由公司予以注销。

若公司层面业绩考核满足条件，激励对象个人当年实际可行权额度=公司层面行权比例×激励对象个人层面行权比例×个人当年计划可行权额度；激励对象当年不可行权的额度作废失效，不可递延至下一年度，股票期权由公司统一安排注销。具体行权情况根据本办法中规定的公司层面业绩考核及激励对象个人绩效考核结果确定。

九、考核办法和程序

（一）公司人力资源部在独立董事专门会议的指导下负责具体的考核工作。

（二）在每个会计年度，依据股权激励计划行权条件，由人力资源部制定相关年度的个人绩效目标；会计年度结束时，由人力资源部负责对年度考核结果进行核查、分析并保存考核结果，在此基础上形成绩效考核报告上交独立董事专门会议。

（三）董事会根据考核报告，确定被激励对象股票期权可行权的资格及数量。

十、考核结果的管理

（一）考核结果反馈与申诉

1、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。

2、被考核对象如对自己的考核结果有异议，首先应通过双方的沟通来解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会提出申诉，董事会需在 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、为保证绩效记录的有效性，绩效记录不允许涂改，若需要修改或重新记录，须由当事人签字。

十一、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。
（二）若本办法与日后发布的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布的法律、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股权激励计划生效后实施。

北京并行科技股份有限公司

董事会

2026年1月8日