

北京必创科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

（2026 年 9 月）

北京必创科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立和健全核心管理团队与公司共同发展的长效机制，充分调动核心团队的积极性、创造力和凝聚力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”）。

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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《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、法规和规范性文件以及《北京必创科技股份有限公司章程》、公司股权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

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，保证公司股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

本办法适用于参与公司股权激励计划的所有激励对象，为公司（含下属控股子公司）高级管理人员、中层管理人员及核心骨干员工。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作，并根据考核结果确定激励对象各归属期限制性股票的归属资格与归属数量。

（二）公司董事会办公室、人力资源部、财务部组成考核工作小组（以下简称“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并报告工作。

（三）公司人力资源部、财务部等相关组织负责考核数据的收集和提供，相关部门应积极配合，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审核。

董事会薪酬与考核委员会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。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

股权激励计划限制性股票首次授予部分的归属考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
首次授予限制性股票 第一个归属期	2026 年	需满足下列条件之一： 1、以 2025 年度营业收入为基数，2026 年度营业收入增长率不低于 15%； 2、2026 年净利润为正。
首次授予限制性股票 第二个归属期	2027 年	需满足下列条件之一： 1、以 2025 年度营业收入为基数，2027 年度营业收入增长率不低于 25%； 2、2027 年净利润>4,000 万元。

注：（1）上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。

（2）“净利润”指经审计的净利润，但剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

预留授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下：

1. 若预留授予的限制性股票在公司 2026 年第三季度报告披露前授予，则考核年度

及各年度业绩考核目标与首次授予部分相同；

2. 若预留授予的限制性股票在公司 2026 年第三季度报告披露后授予，则预留授予部分的归属考核年度为 2027-2028 两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
预留授予限制性股票 第一个归属期	2027 年	需满足下列条件之一： 1、以 2025 年度营业收入为基数，2027 年度营业收入增长率不低于 25%； 2、2027 年净利润>4,000 万元。
预留授予限制性股票 第二个归属期	2028 年	以 2026 年度营业收入为基数，2028 年度营业收入增长率不低于 25%

注：（1）上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。

（2）“净利润”指经审计的净利润，但剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年可归属的限制性股票全部取消归属并作废失效。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司及下属控股子公司现行薪酬与考核的相关规定实施，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、E 五个档次，届时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：

个人年度绩效考核结果	A	B	C	D	E
个人年度考核系数（N）	100%		90%	0	

若各年度公司股权激励计划业绩考核达标，激励对象个人当年实际归属数量=个人年度考核系数（N）*个人当年计划归属的限制性股票额度。若各归属期内，激励对象当期计划归属的限制性股票因个人考核原因不能归属的，作废失效，不得递延至以后年度。

六、考核结果的运用

（一）若公司未满足某一年度公司层面业绩考核要求的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属。

（二）若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际归属额度=个人年度考核系数（N）*个人当年计划归属的限制性股票额度。

激励对象考核当年不能归属的限制性股票，作废失效，不得递延至以后年度。

七、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象申请归属限制性股票的前一会计年度。

（二）考核次数

股权激励计划限制性股票首次授予部分的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

若预留授予的限制性股票在公司 2026 年第三季度报告披露前授予，则考核年度与首次授予部分相同；若预留授予的限制性股票在公司 2026 年第三季度报告披露后授予，则预留授予部分的归属考核年度为 2027 年-2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

八、考核程序

（一）公司财务部根据各年度经审计的业绩情况判断是否符合归属条件中公司的业绩考核指标；

（二）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，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；

（三）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，审核激励对象考核结果，董事会薪酬与考核委员会在确定被激励对象的归属资格及数量过程中，相关关联董事应予以回避；

（四）董事会根据激励计划及考核结果确认激励对象可归属的股票数量。

九、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，被考核对象可以在接到考核结果通知的 5 个工作日内，向董事会薪酬与考核委员会提出书面申诉，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

考核结束后，公司人力资源部需保留绩效考核所有考核记录。

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，须考核记录员签字。

绩效考核结果作为保密资料归档保存，该股权激励计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。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股权激励计划生效后实施。

北京必创科技股份有限公司董事会

2026 年 9 月 23 日