

北京理工导航控制科技股份有限公司

2023 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为持续完善公司长效激励机制，充分调动公司核心团队的积极性，吸引和留住优秀人才，有效地将股东利益、公司利益和核心团队利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，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，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》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，结合公司现行薪酬与绩效考核体系，公司制定并拟实施 2023 年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”或“股票期权激励计划”）。

为保障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》等法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《北京理工导航控制科技股份有限公司 2023 年股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

（一）通过股权激励计划，完善公司法人治理结构，建立、健全激励与约束相结合的中长期激励机制，充分调动、提高员工的积极性和创造性，将股东利益、公司利益和员工利益有效地结合在一起，促进公司持续发展。

（二）通过持续推动中长期激励机制，进一步完善公司薪酬激励体系，从而吸引和留住优秀人才，增强公司凝聚力。

二、考核原则

（一）公司不得为激励对象依本激励计划获取有关权益提供贷款或其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

（二）公司董事、监事和高级管理人员在实施本激励计划的过程中应当诚实守信、勤勉尽责，维护公司和全体股东的利益。

(三) 公司实施本激励计划,应当严格按照有关法律、法规、规范性文件的规定和本激励计划的要求履行信息披露义务。

(四) 任何人不得利用本激励计划进行内幕交易、操纵证券交易价格和进行证券欺诈活动。

三、考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的激励对象,包括公司(含子公司)董事、高级管理人员、核心技术人员、董事会认为需要激励的业务(技术)骨干人员,不包含公司独立董事、监事、除实际控制人外单独或合计持有公司5%以上股份的股东、公司实际控制人的配偶、父母、子女。

四、考核机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对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) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核标准

(一) 公司层面业绩考核:

本激励计划首次授予的股票期权行权对应的考核年度为2024年-2026年三个会计年度,每个会计年度考核一次,以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件,各年度对应行权批次的业绩考核目标如下:

行权期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个行权期(15%)	2024	2024年度主营业务收入比基准年主营业务收入增长35%以上
第二个行权期(40%)	2025	2025年度主营业务收入比2024年度增长35%以上或比基准年主营业务收入增长85%以上
第三个行权期(45%)	2026	2026年度主营业务收入比2025年度增长35%

行权期	对应考核年度	业绩考核目标
		以上或比基准年主营业务收入增长 150%以上

注：基准年主营业务收入指公司 2022 年、2023 年二年主营业务收入（以经审计的财务数据为准）的平均值，下同。

预留授予的股票期权的考核年度及各考核年度的业绩考核目标如下：

行权期	对应考核年度	业绩考核目标
预留授予第一个行权期（10%）	2024	2024 年度主营业务收入比基准年主营业务收入增长 35%以上
预留授予第二个行权期（45%）	2025	2025 年度主营业务收入比 2024 年度增长 35%以上或比基准年主营业务收入增长 85%以上
预留授予第三个行权期（45%）	2026	2026 年度主营业务收入比 2025 年度增长 35%以上或比基准年主营业务收入增长 150%以上

若公司满足上述业绩考核目标，则对应行权期的公司层面行权比例为 100%，若公司未满足上述业绩考核目标的，则对应行权期的公司层面行权比例为 0，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权或递延至下期行权并注销。

（二）个人层面绩效考核

所有激励对象的个人层面绩效考核按照公司设定的相关规定组织实施，结合考评激励对象对公司主营业务的实际贡献度确定考核结果，并依照激励对象的考核结果确定其实际行权的股份数量。届时根据以下考核评级表中对应的个人层面行权比例确定激励对象的实际行权的股份数量：

考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面行权比例	100%	80%	50%	0%

注：激励对象当期实际行权的股票期权=个人当期计划行权的股票期权数量×公司层面行权比例×个人层面行权比例

激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权或不能完全行权的权益注销处理，不可递延至以后年度。

六、考核期间和次数

（一）考核期间

激励对象股票期权行权的前一会计年度。

（二）考核次数

激励计划股票期权行权期间每个会计年度考核一次。

七、考核程序

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激励对象考核工作，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的行权资格及数量。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，公司人力资源部应在考核工作结束后10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与考核委员会申诉，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，董事会办公室/人力资源部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，须由人力资源部指定的考核记录员签字。
- 3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，绩效考核结果保存期为5年，期满后由人力资源部负责统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制定、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）本办法经公司股东大会审议通过并自 2023 年股票期权激励计划生效后实施。

北京理工导航控制科技股份有限公司董事会

2023 年 12 月 29 日