

# 博敏电子股份有限公司

## 2026 年限制性股票与股票期权激励计划

### 实施考核管理办法

为保证博敏电子股份有限公司（以下简称“公司”）2026 年限制性股票与股票期权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司核心员工诚信勤勉地开展工作，保障公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，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》等有关法律、法规和规范性文件，以及《公司章程》、公司《2026 年限制性股票与股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）的相关规定，特制定《博敏电子股份有限公司 2026 年限制性股票与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

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，保证公司激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥此次股权激励的作用，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，以实现本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本激励计划的所有激励对象，包括董事、高级管理人员、核心技术（业务）骨干及董事会认为需要激励的其他员工。

#### 四、考核机构

（一）公司人力资源总部负责具体实施考核工作，组织相关业务部门按照公司内部考核制度对激励对象当年绩效考核结果进行综合评定，保存考核结果，并对数据的真实性和可靠性负责；

(二) 公司董事会薪酬与考核委员会负责审核绩效考核的执行过程和结果。

## 五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票与股票期权，在未来的三个会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售/行权，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售/行权条件，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期/行权期	考核年度	年度营业收入相对于 2025 年的收入考核目标 (Am)	年度净利润相对于 2025 年的净利润考核目标 (Am)
首次授予限制性股票/股票期权 第一个解除限售期/行权期	2026 年	2026 年营业收入增长率不低于 15%	2026 年净利润增长率不低于 20%
首次授予限制性股票/股票期权 第二个解除限售期/行权期	2027 年	2027 年营业收入增长率不低于 32.25%	2027 年净利润增长率不低于 44%
首次授予限制性股票/股票期权 第三个解除限售期/行权期	2028 年	2028 年营业收入增长率不低于 52.08%	2028 年净利润增长率不低于 72.80%

根据公司层面业绩考核完成情况，公司层面的解锁比例如下表所示：

考核指标	实际完成情况	公司层面解锁比例 (X)
实际营业收入或净利润增长率 (A)	$A \geq Am$	$X=100\%$
	$Am*80\% \leq A < Am$	$X=A/Am$
	$A < Am*80\%$	$X=0\%$

注：①上述“营业收入”是指公司经审计的合并利润表中的营业收入；

②上述“净利润”是指公司经审计的归母净利润且不考虑考核期内本激励计划产生的股份支付费用的影响作为计算依据；

③上述“营业收入”和“净利润”完成任一目标即可。

若预留授予的限制性股票与股票期权在 2026 年第三季度报告披露之前授予，则预留授予的股票期权与限制性股票业绩考核目标与首次授予一致；若预留授予的限制性股票与股票期权在 2026 年第三季度报告披露之后授予，则预留授予的股票期权与限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期/行权期	考核年度	年度营业收入相对于 2025 年的收入考核目标 (Am)	年度净利润相对于 2025 年的净利润考核目标 (Am)
预留授予限制性股票/股票期权 第一个解除限售期/行权期	2027 年	2027 年营业收入增长率不低于 32.25%	2027 年净利润增长率不低于 44%
预留授予限制性股票/股票期权 第二个解除限售期/行权期	2028 年	2028 年营业收入增长率不低于 52.08%	2028 年净利润增长率不低于 72.80%

根据公司层面业绩考核完成情况，公司层面的解锁比例如下表所示：

考核指标	实际完成情况	公司层面解锁比例 (X)
实际营业收入或净利润增长率 (A)	$A \geq Am$	$X=100\%$
	$Am*80\% \leq A < Am$	$X=A/Am$

	$A < A_m * 80\%$	$X = 0\%$
--	------------------	-----------

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销；所有激励对象当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

## （二）个人层面绩效考核要求

公司人力资源总部负责具体实施考核工作，组织相关业务部门按照公司内部考核制度对激励对象当年绩效考核结果进行综合评定，保存考核结果，并对数据的真实性和可靠性负责；公司董事会薪酬与考核委员会负责审核绩效考核的执行过程和结果，并最终依据个人绩效考核结果确定激励对象对应个人层面解锁比例如下：

考核结果 (P)	$P \geq 90$	$80 \leq P < 90$	$P < 80$
对应解锁比例	100%	80%	0%

若公司层面各年度业绩考核达标，激励对象个人当年实际解除限售/行权额度=公司层面解锁/行权比例×个人层面标准系数×个人当年计划解除限售/行权额度。

若激励对象因个人层面考核未达 100%而造成当年不能解除限售的限制性股票/行权的股票期权，未行权的股票期权由公司注销，未解除限售的限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

## 六、考核期间与次数

本激励计划授予的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

## 七、考核程序

每年度各激励对象的绩效考核由公司人力资源总部组织实施，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告提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达到解除限售条件并确定相应解除限售比例。

## 八、考核结果的反馈及应用

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，公司人力资源总部应当在考核结束后七个工作日内向被考核者通知考核结果；

(二) 如被考核者对考核结果有异议, 可与公司人力资源总部沟通解决。如无法沟通解决, 被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉, 董事会薪酬与考核委员会需在七个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级;

(三) 绩效考核结果作为限制性股票的解除限售/股票期权行权的依据。

## 九、考核结果归档

(一) 考核结束后, 人力资源部等相关部门须保留所有考核记录;

(二) 为保证激励的有效性, 考核记录不允许涂改, 若需重新修改或重新记录, 须考核记录员签字;

(三) 考核结果应作为保密资料归档保存, 该计划结束五年后由公司人力资源总部负责统一销毁。

## 十、附则

(一) 本办法由董事会负责制定、解释及修订;

(二) 本办法须经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施;

(三) 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。

博敏电子股份有限公司董事会

2026 年 3 月 3 日