

深圳市一博科技股份有限公司

2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳市一博科技股份有限公司（以下简称公司）为进一步完善公司法人治理结构，建立健全公司激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，吸引留住优秀人才，充分调动激励对象的工作积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩的稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施2026年限制性股票激励计划（以下简称股权激励计划或本激励计划）。

为保证限制性股票激励计划的顺利推进及有序实施，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公司章程、公司本次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的工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩规模，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股权激励计划的所有激励对象，包括在公司（含子公司，下同）任职且对经营业绩和未来发展有直接影响的高级管理人员、核心技术人员和业务人员，不包括董事、单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

本激励计划激励对象中，所有激励对象必须在公司授予限制性股票时以及在本激励计划的考核期内与公司或其子公司存在聘用或劳动关系。

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并报告工作。

(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) 公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划授予限制性股票的归属考核年度为三个会计年度（2026年-2028年），每个会计年度考核一次，在会计师事务所出具该年度的审计报告并披露后进行。首次授予的限制性股票各归属批次对应的各年度业绩考核目标如下所示：

归属安排		考核年度	考核年度的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润（万元）	
			目标值（Am）	触发值（An）
首次授予及2026年第三季度报告披露前授予预留的限制性股票	第一个归属期	2026年	9,000	7,200
	第二个归属期	2027年	13,800	11,040
	第三个归属期	2028年	18,000	14,400
2026年第三季度报告披露后授予预留的限制性股票	第一个归属期	2027年	13,800	11,040
	第二个归属期	2028年	18,000	14,400

业绩完成度	公司层面归属比例（X）
$A \geq A_m$	$X=100\%$
$A_n \leq A < A_m$	$X=80\%$

A < A _n	X=0%
--------------------	------

注：上述“归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润”指标以剔除公司全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划所涉股份支付费用影响的数据为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的，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，并作废失效。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的绩效考核相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的限制性股票数量。激励对象的绩效评价结果分为 S、A、B、C、D 五个档次，考核评价表适用于激励对象。届时根据下表确定激励对象归属的比例：

评价结果	S 杰出	A 优秀	B 良好	C 合格	D 不合格
个人层面归属比例	100%		90%	80%	0

如果公司满足当年公司层面业绩考核目标，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的股票数量×个人层面归属比例。

激励对象考核当年不能归属的限制性股票，作废失效，不得递延至下一年度。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象获授的限制性股票可归属的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划首次授予限制性股票的归属考核年度为三个会计年度（2026年-2028年），每个会计年度考核一次。预留授予部分若于2026年第三季度报告披露前授予，则公司层面考核年度与首次授予部分相同，若于2026年第三季度报告披露后授予，则公司层面考核年度为两个会计年度（2027年、2028年），每个会计年度考核一次。

七、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层面业绩考核指标;

(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;

(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,有关联关系的董事应予以回避;

(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。

八、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,员工直接主管或人力资源部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,可在收到考核结果后5日内与人力资源部沟通解决。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提出申诉,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。

考核结果作为限制性股票归属的依据。

(二) 考核结果归档

1、考核结束后,人力资源部需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,须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存,该计划结束三年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。

深圳市一博科技股份有限公司

董事会

2026年4月15日