

博通集成电路（上海）股份有限公司

2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证博通集成电路（上海）股份有限公司（以下简称“公司”）2026 年股票期权激励计划（以下简称“本次激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励在公司（含分、子公司，下同）任职的高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干人员诚信勤勉地开展工作，确保公司长远发展战略和经营目标的实现，根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，不断健全和完善公司激励约束机制，保证公司本次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本次股票期权激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织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股票期权的考核年度为 2026 年-2028 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当年度的行权条件之一。首次授予部分各年度业绩考核安排如下：

行权期	考核年度	考核目标
第一个行权期	2026年	以2025年营业收入为基数，公司2026年营业收入增长率不低于20.00%。
第二个行权期	2027年	以2025年营业收入为基数，公司2027年营业收入增长率不低于44.00%。
第三个行权期	2028年	以2025年营业收入为基数，公司2028年营业收入增长率不低于72.80%。

注：1、上述“营业收入”指公司经审计的合并报表营业收入，下同。

2、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，下同。

若预留部分股票期权在 2026 年三季度报披露前授予，则其业绩考核安排与首次授予部分一致，若预留部分股票期权在 2026 年三季度报披露后授予，则其业绩考核安排如下表所示：

行权期	考核年度	考核目标
第一个行权期	2027年	以2025年营业收入为基数，公司2027年营业收入增长率不低于44.00%。
第二个行权期	2028年	以2025年营业收入为基数，公司2028年营业收入增长率不低于72.80%。

在满足股票期权行权条件后，公司将在行权期内为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。当期行权条件未成就的股票期权不得行权或递延至下期行权，当期股票期权由公司予以注销。在股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，由公司予以注销。

（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内部现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际行权额度。个人层面行权比例额度根据下表考核结果对应的个人年度考核系数（Y）进行确定：

考核结果	A	B+	B	B-	C
年度考核系数（Y）		1.0		0.7	0

若公司层面业绩考核达标，激励对象个人当期可行权数量=激励对象个人当期计划行权额度×个人年度考核系数（Y）。激励对象按照个人当年实际可行权数量行权，考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。

六、考核期间与次数

考核期间为激励对象在每次行权安排所对应的规定考核年度，本次激励计划首次授予股票期权的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。若预留部分在公司 2026 年度季报披露前授予，则预留授予股票期权业绩考核与首次授予股票期权业绩考核一致；若预留部分在公司 2026 年度季报披露后授予，则预留授予股票期权的业绩考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司董事会薪酬与考核委员会根据考核年度实现的公司业绩情况，确认公司业绩考核指标完成情况。公司人力资源部门、财务部门等相关部门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，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。公司董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核最终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

被考核对象有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会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。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存至少为五年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准由人力资源部统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（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。

2026年4月24日