

广东博力威科技股份有限公司

2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法

广东博力威科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注和推动公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，公司制定了2026年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）。

为保证本次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》（以下简称“管理办法”）《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露》等有关法律、法规和规范性文件以及《广东博力威科技股份有限公司章程》等的规定，并结合公司的实际情况，制定了《广东博力威科技股份有限公司2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

建立、健全公司长期、有效的激励约束机制，加强公司本次激励计划执行的计划性，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化；同时，促进激励对象提高工作绩效，提升公司竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现，从而实现股东利益的最大化。

二、考核原则

坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法对考核对象的工作业绩进行评价，以实现本次激励计划与激励对象工作绩效、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激励计划的所有激励对象，具体包括公司（含全资子公司及控股子公司）高级管理人员、核心技术人员、核心骨干人员以及董事会认为需要激励的其他人员。

所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本次激励计划规定的考核期内与公司存在聘用或劳动关系。

四、考核机构

（一）公司董事会负责领导和组织激励对象的考核工作。

（二）公司人力行政中心负责具体实施考核工作。人力行政中心对董事会负责并报告工作。

（三）公司人力行政中心、财务中心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

本次激励计划授予的限制性股票对应的考核年度为2027年-2029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归属条件之一。

本次激励计划授予的限制性股票各年度的业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	2027年营业收入不低于60.00亿元且2027年净利润不低于3.00亿元且2027年经营性现金流量净额不低于3.00亿元
第二个归属期	2028年营业收入不低于80.00亿元且2028年净利润不低于4.50亿元且2028年经营性现金流量净额不低于5.00亿元
第三个归属期	2029年营业收入不低于100.00亿元且2029年净利润不低于6.00亿元且2029年经营性现金流量净额不低于7.50亿元

注：1、上述“营业收入”指标以经审计的合并报表的营业收入的数值作为计算依据；“净利润”指经审计的合并报表中归属于上市公司股东的净利润，并剔除有效期内公司除本次激励计划以外的全部股权激励计划和员工持股计划（如有）所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据；

2、公司有权根据2028年-2029年的实际运营及市场情况，在对应考核期内适当调整本次激励计划第二个、第三个归属期业绩考核目标，并在依照有关规定履行相应审批程序后实施；

3、上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。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计划归属的限制性股票均不得归属，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内部对激励对象的考核制度执行。在本次激励计划有效期内的各年度，对所有激励对象进行考核。激励对象每个归属期实际可归属的限制性股票数量还分别与其个人2027年-2029年的年度绩效考核挂钩，具体比例依据激励对象个人绩效考核结果确定，具体如下：

个人绩效考核结果	优良	基本合格	不合格
个人层面归属比例	100%	50%	0%

注：个人层面绩效考核评定规则：同一考核年度内，首次授予部分的激励对象与预留授予部分的激励对象统一进行排名，以全体激励对象人数为基数，按照排名情况确定各激励对象的考核结果。

激励对象排名情况与个人绩效考核结果评定对应情况如下：

（1）不合格：个人绩效考核结果排名处于末位 20%(含)的激励对象其个人绩效考核结果应认定为不合格。如全体激励对象人数的 20%(含)不是整数的，按向上取整后的整数计算确定 20%(含)的末位边界。若末位边界上的排名存在多人并列，则所有与该边界排名相同的激励对象均视为处于末位 20%(含)，个人绩效考核结果均为不合格。

（2）基本合格：个人绩效考核结果排名处于末位 30%(含)的激励对象扣除已根据上述规则评定为“不合格”的激励对象的剩余激励对象，个人绩效考核结果应认定为基本合格。如该 30%(含)的人数不是整数的，按向上取整后的整数计算确定 30%(含)的末位边界。若末位 30%(含)边界上的排名存在多人并列，则所有与该边界排名相同的激励对象均视为处于末位 30%(含)，个人绩效考核结果均为基本合格。

（3）优良：按照以上规则认定为“不合格”、“基本合格”外的其他激励对象，其个人绩效考核结果均认定为“优良”。

以上“全体激励对象人数”系指截至董事会审议相应归属期首次授予部分激励对象归属条件成就当日的全部已获授的首次授予、预留授予的激励对象，并剔除截至该日已经出现自愿放弃归属或本次激励计划草案第十三章之“二、激励对象个人情况发生变化的处理”所规定的不得归属情形的激励对象。

公司层面业绩考核目标达成后，激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的限制性股票数量×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因个人绩效考核原因不能归属或不能完全归属的部分不得递延至下期，由公司作废失效。

六、考核期间与次数

本次激励计划的考核期间为2027年-2029年三个会计年度，公司层面业绩考核与激励对象个人层面绩效考核均为每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司人力行政中心在董事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。公司董事会负责考核结果的审核。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈及申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，董事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。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力行政中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会申诉，董事会需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，人力行政中心应保留绩效考核所有考核记录档案，考核结果作为保密资料归档保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字确认。

3、绩效考核记录保存5年，对于超过保存期限的文件与记录，由人力行政中心统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）若本办法与日后发布实施的法律、行政法规、部门规章和规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规、部门规章和规范性文件规定为准。

（三）本办法经公司股东会审议通过并自本次激励计划生效后实施。

广东博力威科技股份有限公司董事会

2026年7月27日