

深圳北芯生命科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证深圳北芯生命科技股份有限公司（以下简称“公司”）2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）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，充分调动公司员工的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《上市公司股权激励管理办法》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》和其他有关法律、法规、规范性文件，以及《深圳北芯生命科技股份有限公司章程》《深圳北芯生命科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》的规定，并结合公司的实际情况，特制定《深圳北芯生命科技股份有限公司 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

为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，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，使各方共同关注公司的长远发展。

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，提高本激励计划的考核体系与激励对象工作绩效挂钩的紧密性，从而实现良好的激励和约束效果。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司（含控股子公司、分公司，下同）董事、高级管理人员、中层管理人员、技术与业务骨干人员。激励对象不包括公司独立董事。

以上激励对象中，董事、高级管理人员必须经股东会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予权益时和本激励计划规定的考核期内与公司

存在聘用关系、劳务关系或劳动关系。

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并向其报告工作；

（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批。

五、考核标准

（一）激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象归属获授的各批次限制性股票前，须满足 12 个月以上的任职期限。

（二）公司层面业绩考核要求

本激励计划的公司层面业绩考核，对 A 类计划限制性股票和 B 类计划限制性股票分别设置了不同的考核安排，具体情况如下：

1、A 类计划限制性股票：考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。

各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	以 2025 年的营业收入为基数， 各考核年度营业收入增长率	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2026 年	48.00%	45.60%
第二个归属期	2027 年	104.20%	95.90%
第三个归属期	2028 年	165.50%	149.00%
考核指标		业绩完成度	公司层面归属比例（X）
公司考核年度营业收入增长率 （A）		$A \geq A_m$	$X=100\%$
		$A_n \leq A < A_m$	$X=60\%$
		$A < A_n$	$X=0$

注：1、上述“营业收入”指经审计的合并报表口径的财务数据，下同。

2、上述业绩考核不构成公司对业绩指标的实质预测与承诺，敬请投资者注意风险。

预留授予部分考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，预留授予部分各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	以 2025 年的营业收入为基数，各考核年度营业收入增长率	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个归属期	2027 年	104.20%	95.90%
第二个归属期	2028 年	165.50%	149.00%
考核指标		业绩完成度	公司层面归属比例 (X)
公司考核年度营业收入增长率 (A)		$A \geq A_m$	$X=100\%$
		$A_n \leq A < A_m$	$X=60\%$
		$A < A_n$	$X=0$

若公司未满足上述业绩考核触发值要求，则所有激励对象对应考核当年计划归属的 A 类计划限制性股票全部取消归属，并作废失效；若公司达到上述业绩考核指标的触发值，公司层面的归属比例即为业绩完成度所对应的归属比例 X。

2、B 类计划限制性股票：考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。

各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2026 年	以 2025 年营业收入为基数，2026 年度营业收入增长率不低于 45.00%
第二个归属期	2027 年	以 2025 年营业收入为基数，2027 年度营业收入增长率不低于 91.40%
第三个归属期	2028 年	以 2025 年营业收入为基数，2028 年度营业收入增长率不低于 141.20%

注：1、上述“营业收入”指经审计的合并报表口径的财务数据，下同。

2、上述业绩考核不构成公司对业绩指标的实质预测与承诺，敬请投资者注意风险。

预留授予部分考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，预留授予部分各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2027 年	以 2025 年营业收入为基数，2027 年度营业收入增长率不低于 91.40%
第二个归属期	2028 年	以 2025 年营业收入为基数，2026 年度营业收入增长率不低于 141.20%

若公司未满足上述业绩考核要求，则所有激励对象对应考核当年计划归属的 B 类计划限制性股票全部取消归属，并作废失效。

（五）激励对象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相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果及公司评价确定其实际归属的股份数量。评价结果划分为四个档次，届时根据下表对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

评价结果	I类（绩效B及B以上加综合评价）	II类（绩效B-及综合评价）	III类（绩效C及综合评价）	IV类（绩效D及综合评价）
个人层面归属比例（N）	100%	70%	30%	0%

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A类计划限制性股票数量×公司层面归属比例（X）×个人层面归属比例（N）+个人当年计划归属的B类计划限制性股票数量×个人层面归属比例（N）。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

本激励计划首次授予的考核期间为2026-2028年三个会计年度，预留授予的考核期间为2027-2028年两个会计年度。公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

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。

八、考核结果的反馈及申诉

1、被考核者有权了解自己的考核结果，人力资源部应当在考核结束后5个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，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；

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

九、考核结果归档

1、考核结束后，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，须由当事人签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，保存期 5 年。对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬与考核委员会授权人力资源部统一销毁。

十、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修改。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。本办法中未明确规定的，则按照国家最新有关法律、行政法规、规范性文件执行。

2、本办法自股东会审议通过并自本激励计划生效后开始实施。

深圳北芯生命科技股份有限公司董事会

2026 年 8 月 25 日