

深圳市博硕科技股份有限公司

2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法

深圳市博硕科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、核心管理人员、中层管理人员的积极性，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，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，制定并拟实施 2026 年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本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》《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》等法律、法规和规范性文件以及《深圳市博硕科技股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《深圳市博硕科技股份有限公司 2026 年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，保证本激励计划的顺利实施，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价工作严格按照本办法执行，坚持公正、公开、公平的原则，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、考核对象

本办法适用于本激励计划所确定的激励对象，包括在公司（含分公司及子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中高层管理人员、核心技术管理骨干及董事会认为需要激励的其他人员（不包括独立董事）。所有激励对象必须在公司授予权益时以及本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）董事会下设提名、薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核

工作。

(二) 公司人力资源中心负责具体实施考核工作。人力资源中心对董事会下设提名、薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三) 公司人力资源中心、财经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) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核标准

本激励计划的考核年度为2026-2028年三个会计年度，每个会计年度考核一次，根据公司层面业绩考核指标完成情况（A）来确定当年公司层面行权比例系数（M），首次授予的股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权安排	行权比例系数（M）				
	业绩考核指标（A）	0%	80%	90%	100%
第一个行权期	以2025年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于20%	$A < 16.00\%$	$16.00\% \leq A < 18.00\%$	$18.00\% \leq A < 20.00\%$	$A \geq 20.00\%$
第二个行权期	以2025年营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于56%	$A < 44.80\%$	$44.80\% \leq A < 50.40\%$	$50.40\% \leq A < 56.00\%$	$A \geq 56.00\%$
第三个行权期	以2025年营业收入为基数，2028年营业收入增长率不低于120%	$A < 96.00\%$	$96.00\% \leq A < 108.00\%$	$108.00\% \leq A < 120.00\%$	$A \geq 120.00\%$

注：（1）“营业收入”口径以经审计的合并报表为准，下同；

（2）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。

若预留的股票期权于公司2026年第三季度报告披露之前（含披露日）授予，则各年度业绩考核目标与首次授予一致；若预留的股票期权于公司2026年第三季度报告披露之后（不含披露日）授予，则各年度业绩考核目标如下：

行权安排	行权比例系数（M）				
	业绩考核指标（A）	0%	80%	90%	100%
第一个行权期	以2025年营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于56%	$A < 44.80\%$	$44.80\% \leq A < 50.40\%$	$50.40\% \leq A < 56.00\%$	$A \geq 56.00\%$
第二个行权期	以2025年营业收入为基数，2028年营业收入增长率不低于120%	$A < 96.00\%$	$96.00\% \leq A < 108.00\%$	$108.00\% \leq A < 120.00\%$	$A \geq 120.00\%$

若公司未达到上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

（四）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，对激励对象每个考核年度的综合考评结果进行评分，具体情况如下表所示：

个人年度考核结果	个人层面行权比例系数（P）
S	100%
A	
B	
C	50%
D	0%

激励对象个人当年实际行权额度=个人当年计划行权额度×公司层面行权比例系数（M）×个人层面行权比例系数（P）。

激励对象考核当年不得行权的股票期权，由公司注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象每个行权期所对应的考核年度。

2、考核次数

本次激励计划股票期权行权期间每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源中心在董事会下设提名、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下设提名、薪酬与考核委员会。

董事会提名、薪酬与考核委员会根据考核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，董事会下设提名、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，可与人力资源中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会下设提名、薪酬与考核委员会申诉，董事会下设提名、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中心作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期5年，对于超过保存期限的文件与记录，经董事会下设提名、薪酬与考核委员会批准后由人力资源中心统一销毁。

九、附则

（一）本办法由公司董事会负责制定、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其它规范性文件等规定存在冲突的，参照日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其它规范性文件的有关规定执行。

（二）本办法经公司股东会审议通过，并自本激励计划正式生效后实施。

深圳市博硕科技股份有限公司董事会

2026年6月2日