

# 北京博科测试系统股份有限公司

## 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

北京博科测试系统股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，有效将股东利益、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，确保实现公司发展战略和经营目标，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2025 年修订）》《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》《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，公司制定了《北京博科测试系统股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》。

### 一、考核目的

为进一步完善公司法人治理结构，完善公司董事、高级管理人员和核心员工绩效评价体系 and 激励机制，通过对公司任职的董事、高级管理人员、核心管理人员（含外籍员工）及核心技术（业务）骨干（含外籍员工）进行工作绩效的全面客观评估，健全公司激励对象绩效评价体系，保证公司激励计划的顺利实施，促进公司长期战略目标的实现。

### 二、考核原则

#### 1. 促进发展原则

考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。通过考核评价综合反映激励对象的工作业绩结果，并通过反馈和沟通的方式，以绩效改进为手段，促进公司的可持续发展。

#### 2. 客观公正原则

考核评价必须坚持公开、公正、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效水平，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象。包括公司公告本激励计划时在本公司（含控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心员工（含

外籍员工)，不包括独立董事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东、公司实际控制人及其配偶、父母、子女。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（含控股子公司）存在聘用或劳动关系。

#### 四、考核机构及执行机构

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责本次股权激励计划的组织、实施工作；

（二）公司人力资源部、财务部等相关部门组成考核小组负责具体考核工作，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，并向薪酬与考核委员会的报告工作；

（三）公司董事会负责考核结果的审核。

#### 五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面的业绩考核要求

本激励计划首次授予第二类限制性股票的激励对象考核年度为2026年-2027年两个会计年度，每个会计年度考核一次，首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	基准年份	考核年度	扣非净利润增长率（A） （以 2025 年扣非净利润为基数）	
			目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2025 年	2026 年	16%	8%
第二个归属期	2025 年	2027 年	32%	16%

按照上述业绩考核目标，各归属期公司层面归属比例与对应考核年度考核指标完成度挂钩，公司层面归属比例（X）确定方法如下：

业绩考核指标	业绩实际完成情况	指标对应系数
扣非净利润增长率（A）	$A \geq A_m$	X=100%
	$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m*100\%$
	$A < A_n$	X=0%

若预留部分第二类限制性股票于公司 2026 年第三季度报告披露之前授予，则预留授予的第二类限制性股票各年度业绩考核与首次授予保持一致；若预留部分第二类限制性股票于公司 2026 年第三季度报告披露之后授予，则预留部分第二类限制性股票业绩考核目标如下表所示：

归属期	基准年份	考核年度	扣非净利润增长率（A） （以 2025 年扣非净利润为基数）	
			目标值（Am）	触发值（An）
归属期	2025 年	2027 年	32%	16%

按照上述业绩考核目标，各归属期公司层面归属比例与对应考核年度考核指标完成度挂钩，公司层面归属比例（X）确定方法如下：

业绩考核指标	业绩实际完成情况	指标对应系数
扣非净利润增长率（A）	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m*100\%$
	$A < A_n$	$X=0\%$

若公司未达到上述业绩考核指标的触发值，所有激励对象对应考核当年计划归属的权益全部取消归属，并作废失效；若公司达到上述业绩考核指标的触发值，公司层面归属比例即为业绩完成度所对应的归属比例，未能归属的部分权益取消归属，并作废失效。

注：

1.上述扣非净利润增长率以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

2.上述扣非净利润以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划和员工持股计划（若有）所涉股份支付费用影响的数值作为计算依据。

另外，上述扣非净利润需剔除公司因收并购业务所产生的影响。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应的当年计划归属的第二类限制性股票均不得归属，由公司作废失效。

## （二）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其归属比例。激励对象绩效考核结果划分为优秀(A)、良好(B)、合格(C)、不合格(D)四个档次，对应的个人层面归属比例如下：

考评结果	优秀 (A)	良好 (B)	合格 (C)	不合格 (D)
个人层面归属比例	100%	100%	80%	0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属限制性股票数量×公司层面归属比例×个人层面标准系数。

激励对象当期计划可归属的第二类限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，则由公司作废失效，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第二类限制性股票的激励对象考核年度为2026年-2027年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部、财务部等相关部门在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薪酬与考核委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

## 八、考核结果反馈及应用

1.考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管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20个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3.考核结果作为第二类限制性股票归属的依据。

## 九、考核结果的管理

1.考核结果的归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

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，须当事人签字。

## 十、附则

- 1.本办法由董事会负责制订、解释及修订。
- 2.本办法经公司股东会审议通过并自本股权激励计划生效后实施。

北京博科测试系统股份有限公司

董事会

2026年4月20日