证券代码:603936　　证券简称:博敏电子　　公告编号:2026-023

# 博敏电子股份有限公司 2026年限制性股票与股票期权激励计划(草案)摘要公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,并对其内容的真实性、准确性和完整性承担法律责任。

重要内容提示:

| | |
|---|---|
| 股权激励方式 | √第一类限制性股票√第一类限制性股票√股票期权 |
| 股份来源 | √发行股份□回购股份<br>□其他 |
| 本次股权激励计划有效期 | 60个月 |
| 本次股权激励计划拟授予的权益数量 | 25,200,000股(份) |
| 本次股权激励计划拟授予的权益数量占公司总股本比例 | 4.00% |
| 本次股权激励计划是否有预留 | √是,预留数量4,820,000股(份);占本股权激励拟授予权益比例19.13%<br>□否 |
| 本次股权激励计划拟首次授予的权益数量 | 20,380,000股(份) |
| 激励对象数量 | 172人 |
| 激励对象数量占员工总数比例 | 3.55% |
| 激励对象范围 | √董事√高级管理人员√核心技术或业务人员□外籍员工<br>□其他,_____ |
| 授予价格/行权价格 | 授予价格:6.75元/股<br>行权价格:10.80元/份 |

一、公司基本情况

(一)公司简介

| | |
|---|---|
| 公司名称 | 博敏电子股份有限公司 |
| 统一社会信用代码 | 91441400773056794O |
| 法定代表人 | 徐缓 |
| 注册资本 | 630,398,004元 |
| 成立日期 | 2006年3月25日 |
| 注册地址 | 梅州市经济开发试验区东升工业园 |
| 股票代码 | 603936 |
| 上市日期 | 2015年12月9日 |
| 主营业务 | 研发、制造、销售:双面、多层、柔性、高频、HDI印刷电路板等新型电子元器件;电路板表面元件贴片、封装;货物的进出口、技术进出口;投资;不动产及机器设备租赁;软件的设计、开发、技术服务和咨询;网络通讯科技产品、工业自动化设备、低压电器生产、加工、销售;电子材料的研发、生产和销售;普通货运。(依法须经批准的项目,经相关部门批准后方可开展经营活动) |
| 所属行业 | 电子电路制造(C3982) |

(二)近三年公司业绩

| 主要会计数据 | 2024年/2024年末 | 2023年/2023年末 | 2022年/2022年末 |
|---|---|---|---|
| 营业收入 | 3,266,245,669.79 | 2,913,308,302.34 | 2,898,178,599.23 |
| 归属于上市公司股东的净利润 | -235,968,943.21 | -565,750,945.13 | 80,938,479.11 |
| 归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润 | -262,558,162.60 | -600,414,293.97 | 52,688,334.88 |
| 总资产 | 9,043,075,245.92 | 7,972,075,999.31 | 6,930,223,950.16 |
| 归属于上市公司股东的净资产 | 4,259,567,260.86 | 4,559,613,077.27 | 3,686,875,595.02 |
| | 2024年 | 2023年 | 2022年 |
| 基本每股收益(元/股) | -0.38 | -0.95 | 0.16 |
| 稀释每股收益(元/股) | -0.38 | -0.95 | 0.16 |
| 扣除非经常性损益后的基本每股收益(元/股) | -0.43 | -1.00 | 0.10 |
| 加权平均净资产收益率(%) | -5.40 | -12.58 | 2.21 |
| 扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率(%) | -6.01 | -13.35 | 1.44 |

(三)公司董事会、高级管理人员构成情况

| 序号 | 姓名 | 职位 |
|---|---|---|
| 1 | 徐缓 | 董事、总经理 |
| 2 | 谢小梅 | 董事、总裁办总监 |
| 3 | 刘远程 | 董事、财务总监 |
| 4 | 曾铁城 | 职工代表董事、智能信息化总部总监 |
| 5 | 苏武俊 | 独立董事 |
| 6 | 徐驰 | 独立董事 |
| 7 | 刘佳杰 | 副总经理、董事会秘书 |
| 8 | 王强 | 副总经理 |
| 9 | 覃新 | 副总经理 |

二、股权激励计划目的

为进一步建立、健全博敏电子股份有限公司(以下简称“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、高级管理人员及核心技术(业务)骨干等的积极性,有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起,使各方共同关注公司的长远发展,确保公司战略有效执行和实现经营目标,在充分保障股东利益的前提下,按照收益与贡献对等原则,根据《公司法》《证券法》《股票上市规则》和《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,制定公司2026年限制性股票与股票期权激励计划(以下简称“本激励计划”)。

三、股权激励方式及标的股票来源

(一)股权激励方式

本激励计划采用限制性股票、股票期权作为激励工具。

(二)标的股票来源

本激励计划标的股票来源为公司向激励对象定向发行的A股普通股股票。

四、拟授出的权益数量

本激励计划拟向激励对象授予权益总计不超过2,520万股,占本激励计划公告时公司总股本63,039.80万股的4.00%,其中首次授予权益2,038万股,占本激励计划拟授出权益总数的80.87%,占本激励计划公告时公司总股本63,039.80万股的3.23%;预留授予权益共计482万股,占本激励计划拟授出权益总数的19.13%,占本激励计划公告时公司总股本63,039.80万股的0.76%,预留比例未超过本激励计划拟授予权益数量的20%。

五、激励对象的范围及各自所获授的权益数量

(一)激励对象的确定依据

1、激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定,结合公司实际情况而确定。

2、激励对象确定的职务依据

本激励计划激励对象为公司董事、高级管理人员、核心技术(业务)骨干及董事会认为需要激励的其他员工,但不包括独立董事、单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。对符合本激励计划的激励对象范围的人员,由董事会薪酬与考核委员会核实确定。

(二)激励对象人数/范围

本激励计划首次授予的激励对象共计172人,包括:

1、公司董事、高级管理人员;

2、公司核心技术(业务)骨干;

3、董事会认为需要激励的其他员工。

上述激励对象中,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的有效期内与公司存在雇佣或劳务关系。上述激励对象中不包括独立董事和单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

预留授予部分的激励对象应在本激励计划经股东会审议通过后12个月内确定,经董事会提出、董事会薪酬与考核委员会发表明确意见、律师发表意见并出具法律意见书后,由公司在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。超过12个月未明确激励对象的,预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

(三)激励对象获授权益的分配情况

1、激励对象获授限制性股票分配情况如下图所示:

| 序号 | 姓名 | 职务 | 获授的权益数量(万股) | 占授予权益总数的比例(%) | 占本激励计划公告日公司股本总额的比例(%) |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 刘远程 | 董事、财务总监 | 40 | 1.59 | 0.06 |
| 2 | 刘佳杰 | 副总经理、董事会秘书 | 10 | 0.40 | 0.02 |
| 3 | 曾铁城 | 职工代表董事、智能信息化总部总监 | 15 | 0.60 | 0.02 |
| 4 | 王强 | 副总经理 | 20 | 0.79 | 0.03 |
| 5 | 覃新 | 副总经理 | 20 | 0.79 | 0.03 |
| 核心技术(业务)骨干及董事会认为需要激励的其他员工(共163人) | | | 1,409 | 55.91 | 2.24 |
| 预留部分 | | | 376 | 14.92 | 0.60 |
| 合计 | | | 1,890 | 75.00 | 3.00 |

2、激励对象获授股票期权分配情况如下图所示:

| 序号 | 姓名 | 职务 | 获授的权益数量(万份) | 占授予权益总数的比例(%) | 占本激励计划公告日公司股本总额的比例(%) |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 刘远程 | 董事、财务总监 | 10 | 0.40 | 0.02 |
| 2 | 刘佳杰 | 副总经理、董事会秘书 | 5 | 0.20 | 0.01 |
| 3 | 曾铁城 | 职工代表董事、智能信息化总部总监 | 10 | 0.40 | 0.02 |
| 4 | 王强 | 副总经理 | 15 | 0.60 | 0.02 |
| 5 | 覃新 | 副总经理 | 15 | 0.60 | 0.02 |
| 核心技术(业务)骨干及董事会认为需要激励的其他员工(共41人) | | | 469 | 18.61 | 0.74 |
| 预留部分 | | | 106 | 4.21 | 0.17 |
| 合计 | | | 630 | 25.00 | 1.00 |

注1:上述任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票数量均未超过本激励计划公告时公司股本总额的1%,公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过本激励计划公告时公司股本总额的10%;

注2:本激励计划激励对象不包括独立董事、单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女;

注3:预留授予部分的激励对象由本激励计划经股东会审议通过后12个月内确定,经董事会提出、董事会薪酬与考核委员会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后,公司在指定网站按要求及时准确披露本次激励对象相关信息,超过12个月未明确激励对象的,预留权益失效;

注4:上述合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异,是由于四舍五入所造成。

六、授予价格、行权价格及确定方法

| | |
|---|---|
| 限制性股票授予价格 | 6.75元/股 |
| 限制性股票授予价格的确定方式 | √前1个交易日均价的50%,6.75元/股□前20个交易日均价的50%,6.31元/股<br>□前60个交易日均价的50%,6.18元/股<br>□前120个交易日均价的50%,6.19元/股 |
| 股票期权行权价格 | 10.80元/份 |
| 股票期权行权价格的确定方式 | √前1个交易日均价的80%,10.79元/股□前20个交易日均价的80%,10.10元/股<br>□前60个交易日均价的80%,9.89元/股<br>□前120个交易日均价的80%,9.90元/股 |

(一)限制性股票

1、首次授予的限制性股票的授予价格

本激励计划首次授予的限制性股票的授予价格为6.75元/股,即满足授予条件后,激励对象可以每股6.75元的价格购买公司向激励对象增发的公司限制性股票。

2、首次授予的限制性股票授予价格的确定方法

首次授予的限制性股票的授予价格不低于股票票面金额,且不低于下列价格较高者:

(1)本激励计划公告前1个交易日公司股票交易均价(前1个交易日股票交易总额/前1个交易日股票交易总量)每股13.49元的50%,为每股6.75元;

(2)本激励计划公告前20个交易日公司股票交易均价(前20个交易日股票交易总额/前20个交易日股票交易总量)每股12.62元的50%,为每股6.31元。

3、预留授予的限制性股票授予价格的确定方法

预留授予的限制性股票的授予价格同首次授予的限制性股票的授予价格一致,即每股6.75元。预留授予的限制性股票在授予前须召开董事会审议通过相关议案,并披露授予情况。

(二)股票期权

1、首次授予的股票期权的行权价格

本激励计划首次授予的股票期权的行权价格为10.80元/份,即满足行权条件后,激励对象可以每份10.80元的价格购买1股公司向激励对象增发的公司股票。

2、首次授予的股票期权的行权价格的确定方法

本激励计划授予的股票期权的行权价格不低于股票票面金额,且不低于下列价格较高者:

(1)本激励计划公告前1个交易日公司股票交易均价(前1个交易日股票交易总额/前1个交易日股票交易总量)每股13.49元的80%,即每股10.79元;

(2)本激励计划公告前20个交易日公司股票交易均价(前20个交易日股票交易总额/前20个交易日股票交易总量)每股12.62元的80%,即每股10.10元。

3、预留授予的股票期权行权价格的确定方法

预留授予的股票期权的行权价格同首次授予的股票期权的行权价格一致,即每份10.80元。预留授予的股票期权在授予前须召开董事会审议通过相关议案,并披露授予情况。

(三)授予价格/行权价格定价说明

本次股票期权的行权价格采取自主定价方式,符合《管理办法》的规定。本次股票期权的行权价格是以进一步稳定和激励核心团队,从而保证公司核心业务稳定发展、维护股东权益为根本目的,基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可,本着激励与约束对等的原则而设定。为保证激励的有效性和推动其顺利实施,在符合《管理办法》等相关法律法规的基础上,公司拟采用自主定价方式来确定股票期权的行权价格,并已聘请了独立财务顾问发表专业意见。股权激励的内在机制决定了本激励计划的实施将对公司持续经营能力和股东权益带来正面影响,本激励计划设置了合理的业绩考核目标,该目标的实现需要发挥核心员工的主观能动性和创造性,本激励计划的定价原则与业绩要求相匹配。

本次确定的激励对象中包含承担着制定公司发展战略、引领公司前进方向重大责任的核心管理层、公司及各子公司管理工作的直接负责人以及部分核心技术(业务)骨干,对公司的发展均具有举足轻重的作用。适当的股权激励比例与价格不仅能降低公司留人成本、激发人才动力、吸引并留住优秀人才,也是公司保持行业竞争优势、促进业务持续发展的重要举措。

本次股权激励计划的激励工具和定价方式综合考虑了激励力度、当前业绩状况、员工对公司的贡献程度、股份支付、历史激励效果等多种因素。从稳定核心管理团队、保证员工薪酬竞争力、维护公司整体利益的角度出发,本激励计划中期权行权的价格采用自主定价方式,且行权价格的定价方式为不低于本激励计划草案公告前20个交易日公司股票交易均价的80%,即每份10.79元。

七、限售期或等待期、行权期安排

(一)限制性股票

1、限制性股票限售期

本激励计划首次授予的限制性股票的限售期分别为自首次授予登记完成之日起12个月、24个月、36个月;预留部分若在2026年第三季度报告披露之前授予,则预留部分的限售期分别为自预留授予之日起12个月、24个月、36个月;预留部分若在2026年第三季度报告披露之后授予,则预留部分的限售期分别为自预留授予之日起12个月、24个月。激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在限售期内不得转让、用于担保或偿还债务。

当期解除限售条件未成就的,限制性股票不得解除限售或递延至下期解除限售。限售期满后,公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜,未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票由公司回购注销。

2、解除限售期及解除限售安排

| 解除限售安排 | 解除限售时间 | 可解除限售数量占获授权益数量比例(%) |
|---|---|---|
| 首次授予部分 | | |
| 第一个解除限售期 | 自首次授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止 | 40 |
| 第二个解除限售期 | 自首次授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止 | 30 |
| 第三个解除限售期 | 自首次授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止 | 30 |
| 预留授予部分(若预留部分权益在2026年第三季度报告披露之后授予) | | |
| 第一个解除限售期 | 自预留授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至预留授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止 | 50 |
| 第二个解除限售期 | 自预留授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至预留授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止 | 50 |

注:若预留部分权益在2026年第三季度报告披露之前授予,则预留部分权益的解除限售期及各期解除限售时间和比例与首次授予一致。

限售期满后,公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。在上述约定期间内因未达到解除限售条件而不能申请解除限售的该期限制性股票,公司将按本激励计划规定的原则回购注销激励对象相应尚未解除限售的限制性股票,相关权益不得递延至下期。

激励对象获授的限制性股票由于资本公积金转增股本、股票红利、股票拆细而取得的股份同时限售,不得在二级市场出售或以其他方式转让,用于担保或偿还债务等,该等股份的解除限售期与本计划解除限售期相同。

(二)股票期权

1、股票期权激励计划的等待期

激励对象获授的股票期权适用不同的等待期,首次授予的股票期权等待期为自相应授予部分授予之日起12个月、24个月、36个月。等待期内,激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

2、股票期权激励计划的行权安排

在可行权日内,若达到本激励计划规定的行权条件,激励对象可根据下述行权安排行权:

| 行权安排 | 行权时间 | 行权比例 |
|---|---|---|
| 第一个行权期 | 自首次授予日起12个月后的首个交易日起至首次授予日起24个月内的最后一个交易日当日止 | 40% |
| 第二个行权期 | 自首次授予日起24个月后的首个交易日起至首次授予日起36个月内的最后一个交易日当日止 | 30% |
| 第三个行权期 | 自首次授予日起36个月后的首个交易日起至首次授予日起48个月内的最后一个交易日当日止 | 30% |

若预留授予的股票期权在2026年第三季度报告披露之前授予,则预留授予的股票期权的行权时间安排与首次授予保持一致;若预留授予的股票期权于2026年第三季度报告披露之后授予,则预留授予的股票期权的行权时间安排如下表所示:

| 行权安排 | 行权时间 | 行权比例 |
|---|---|---|
| 第一个行权期 | 自预留授予日起12个月后的首个交易日起至预留授予日起24个月内的最后一个交易日当日止 | 50% |
| 第二个行权期 | 自预留授予日起24个月后的首个交易日起至预留授予日起36个月内的最后一个交易日当日止 | 50% |

激励对象已获授但尚未行权的股票期权由于资本公积金转增股本、派送股票红利等情形增加的权益同时受行权条件约束,且行权之前不得转让、用于担保或偿还债务等,若届时股票期权不得行权的,则因前述原因获得的权益同样不得行权。

激励对象须在股票期权激励计划有效期内行权完毕。在上述约定期间,若行权条件未成就,则当期股票期权不得行权或递延至下期行权。若行权条件成就,但未在上述行权期行权的该部分股票期权由公司注销。

八、获授权益、解除限售、行权的条件

(一)限制性股票

1、限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时,公司应向激励对象授予限制性股票,反之,若下列任一授予条件未达成的,则不能向激励对象授予限制性股票。

(1)公司未发生如下任一情形:

①最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;

②最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;

③上市后最近36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形;

④法律法规规定不得实行股权激励的;

⑤中国证监会认定的其他情形。

(2)激励对象未发生以下任一情形:

①最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选;

②最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选;

③最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施;

④具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的;

⑤法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

⑥中国证监会认定的其他情形。

2、限制性股票的解除限售条件

解除限售期内,同时满足下列条件时,激励对象获授的限制性股票方可解除限售:

(1)公司未发生以下任一情形:

①最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;

②最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;

③上市后最近36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形;

④法律法规规定不得实行股权激励的;

⑤中国证监会认定的其他情形。

(2)激励对象未发生以下任一情形:

①最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选;

②最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选;

③最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施;

④具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的;

⑤法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

⑥中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第(1)条规定情形之一的,所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司回购注销,对上述情形负有个人责任的激励对象的回购价格为授予价格,对上述情形不负有个人责任的激励对象的回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。某一激励对象发生上述第(2)条规定情形之一的,该激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司回购注销,回购价格为授予价格。

3、公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为2026-2028年三个会计年度,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:

| 解除限售期 | 考核年度 | 年度营业收入相对于2025年的收入考核目标(Am) | 年度净利润相对于2025年的净利润考核目标(Am) |
|---|---|---|---|
| 第一个解除限售期 | 2026年 | 2026年营业收入增长率不低于15% | 2026年净利润增长率不低于20% |
| 第二个解除限售期 | 2027年 | 2027年营业收入增长率不低于32.25% | 2027年净利润增长率不低于44% |
| 第三个解除限售期 | 2028年 | 2028年营业收入增长率不低于52.08% | 2028年净利润增长率不低于72.80% |

根据公司层面业绩考核完成情况,公司层面的解锁比例如下表所示:

| 考核指标 | 实际完成情况 | 公司层面解锁比例(X) |
|---|---|---|
| 实际营业收入或净利润增长率(A) | A≥Am | X=100% |
| | Am*80%≤A(Am | X=A/Am |
| | A(Am*80% | X=0% |

注:①上述“营业收入”是指公司经审计的合并利润表中的营业收入;

②上述“净利润”是指公司经审计的归母净利润且不考虑考核期内本激励计划产生的股份支付费用的影响作为计算依据;

③上述“营业收入”和“净利润”,完成任一目标即可。

若预留的股票期权在2026年第三季度报告披露之前授予,则预留部分的考核年度及公司业绩考核与首次授予部分一致;若预留部分的股票期权在2026年第三季度报告披露之后授予,则预留部分股票期权的考核年度为2027-2028年两个会计年度,每个会计年度考核一次,各年度业绩考核目标如下表所示:

| 行权期 | 考核年度 | 年度营业收入相比2025年的营业收入考核目标(Am) | 年度净利润相比2025年的净利润考核目标(Am) |
|---|---|---|---|
| 第一个行权期 | 2027年 | 2027年营业收入增长率不低于32.25% | 2027年净利润增长率不低于44% |
| 第二个行权期 | 2028年 | 2028年营业收入增长率不低于52.08% | 2028年净利润增长率不低于72.80% |

根据公司层面业绩考核完成情况,公司层面的解锁比例如下表所示:

| 考核指标 | 实际完成情况 | 公司层面解锁比例(X) |
|---|---|---|
| 实际营业收入或净利润增长率(A) | A≥Am | X=100% |
| | Am*80%≤A(Am | X=A/Am |
| | A(Am*80% | X=0% |

公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象当所有激励对象当年计划行权的股票期权均不得行权,由公司注销。

3、个人层面业绩考核要求

公司人力资源总部负责具体实施考核工作,组织相关业务部门按照公司内部考核制度对激励对象当年绩效考核结果进行综合评定,保存考核结果,并对数据的真实性和可靠性负责;公司董事会薪酬与考核委员会负责审核绩效考核的执行过程和结果,并最终依据个人绩效考核结果确定激励对象对应个人层面解锁比例如下:

| 考核结果(P) | P≥90 | 80≤P<90 | P<80 |
|---|---|---|---|
| 对应解锁比例 | 100% | 80% | 0% |

若公司层面各年度业绩考核达标,则激励对象个人当年实际行权额度=公司层面解锁比例×个人层面对应解锁比例×个人当年计划解除限售额度。

若激励对象考核因个人层面考核未达100%而造成当年不能解除限售的限制性股票,不可递延至下一年度,由公司回购注销,回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

5、考核指标的科学性和合理性说明

公司限制性股票激励计划考核指标的设立符合相关法律法规和《公司章程》的规定。考核指标分为两个层次,分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。其中,公司层面业绩指标为营业收入或净利润指标。营业收入增长率是衡量企业经营状况和市场占有能力、预测企业经营业务拓展趋势的重要标志,不断增加的营业收入,是企业生存的基础和发展的条件;净利润指标反映公司盈利能力,是企业成长性的最终体现,能够树立较好的资本市场形象。在综合考虑了宏观经济环境、历史业绩、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素的基础上,公司为本次限制性股票激励计划设定了以下业绩考核目标,以2025年业绩为基数,2026-2028年营业收入增长率分别不低于15%、32.25%、52.08%或2026-2028年净利润增长率分别不低于20%、44%、72.80%。公司所设定的考核目标是充分考虑了公司目前经营状况以及未来发展规划等综合因素,指标设定合理、科学。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了严格的绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效做出较为全面、准确的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到解锁条件。

综上,公司本激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性,考核指标设定具有良好的科学性和合理性,同时对激励对象具有约束效果,能够达到考核目的。

公司已于同日将《博敏电子2026年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法》披露在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)。

(二)股票期权

1、股票期权行权条件

行权期内,必须同时满足下列条件时,激励对象已获授的股票期权方可行权:

(1)公司未发生如下任一情形:

①最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;

②最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;

③上市后最近36个月内出现过未按法律法规、《公司章程》、公开承诺进行利润分配的情形;

④法律法规规定不得实行股权激励的;

⑤中国证监会认定的其他情形。

(2)激励对象未发生如下任一情形:

①最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选;

②最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选;

③最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施;

④具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的;

⑤法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

⑥中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第(1)条规定情形之一的,所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司回购注销,对上述情形负有个人责任的激励对象的回购价格为授予价格,对上述情形不负有个人责任的激励对象的回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

2、公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的股票期权行权考核年度为2026-2028年三个会计年度,每个会计年度考核一次,以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件,各年度业绩考核目标如下表所示:

| 行权期 | 考核年度 | 年度营业收入相比2025年的营业收入考核目标(Am) | 年度净利润相比2025年的净利润考核目标(Am) |
|---|---|---|---|
| 首次授予股票期权第一个行权期 | 2026年 | 2026年营业收入增长率不低于15% | 2026年净利润增长率不低于20% |
| 首次授予股票期权第二个行权期 | 2027年 | 2027年营业收入增长率不低于32.25% | 2027年净利润增长率不低于44% |
| 首次授予股票期权第三个行权期 | 2028年 | 2028年营业收入增长率不低于52.08% | 2028年净利润增长率不低于72.80% |

根据公司层面业绩考核完成情况,公司层面的解锁比例如下表所示:

| 考核指标 | 实际完成情况 | 公司层面解锁比例(X) |
|---|---|---|
| 实际营业收入或净利润增长率(A) | A≥Am | X=100% |
| | Am*80%≤A(Am | X=A/Am |
| | A(Am*80% | X=0% |

注:①上述“营业收入”是指公司经审计的合并利润表中的营业收入;

②上述“净利润”是指公司经审计的归母净利润且不考虑考核期内本激励计划产生的股份支付费用的影响作为计算依据;

③上述“营业收入”和“净利润”,完成任一目标即可。

若预留的股票期权在2026年第三季度报告披露之前授予,则预留部分的考核年度及公司业绩考核与首次授予部分一致;若预留部分的股票期权在2026年第三季度报告披露之后授予,则预留部分股票期权的考核年度为2027-2028年两个会计年度,每个会计年度考核一次,各年度业绩考核目标如下表所示:

| 行权期 | 考核年度 | 年度营业收入相比2025年的营业收入考核目标(Am) | 年度净利润相比2025年的净利润考核目标(Am) |
|---|---|---|---|
| 第一个行权期 | 2027年 | 2027年营业收入增长率不低于32.25% | 2027年净利润增长率不低于44% |
| 第二个行权期 | 2028年 | 2028年营业收入增长率不低于52.08% | 2028年净利润增长率不低于72.80% |

根据公司层面业绩考核完成情况,公司层面的解锁比例如下表所示:

| 考核指标 | 实际完成情况 | 公司层面解锁比例(X) |
|---|---|---|
| 实际营业收入或净利润增长率(A) | A≥Am | X=100% |
| | Am*80%≤A(Am | X=A/Am |
| | A(Am*80% | X=0% |

公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象当年计划行权的股票期权均不得行权,由公司注销。

3、个人层面业绩考核要求

公司人力资源总部负责具体实施考核工作,组织相关业务部门按照公司内部考核制度对激励对象当年绩效考核结果进行综合评定,保存考核结果,并对数据的真实性和可靠性负责;公司董事会薪酬与考核委员会负责审核绩效考核的执行过程和结果,并最终依据个人绩效考核结果确定激励对象对应个人层面解锁比例如下:

| 考核结果(P) | P≥90 | 80≤P<90 | P<80 |
|---|---|---|---|
| 对应行权比例 | 100% | 80% | 0% |

若公司层面各年度业绩考核达标,则激励对象个人当年实际行权额度=公司层面行权比例×个人层面对应行权比例×个人当年计划行权额度。

因激励对象个人考核原因不得行权的股票期权,作废失效,并由公司注销。

4、考核指标的科学性和合理性说明

公司股票期权激励计划考核指标的设立符合相关法律法规和《公司章程》的规定。考核指标分为两个层次,分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。其中,公司层面业绩指标为营业收入或净利润指标。营业收入增长率是衡量企业经营状况和市场占有能力、预测企业经营业务拓展趋势的重要标志,不断增加的营业收入,是企业生存的基础和发展的条件;净利润指标反映公司盈利能力,是企业成长性的最终体现,能够树立较好的资本市场形象。在综合考虑了宏观经济环境、历史业绩、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素的基础上,公司为本次股票期权激励计划设定了以下业绩考核目标,以2025年业绩为基数,2026-2028年营业收入增长率分别不低于15%、32.25%、52.08%或2026-2028年净利润增长率分别不低于20%、44%、72.80%。公司所设定的考核目标是充分考虑了公司目前经营状况以及未来发展规划等综合因素,指标设定合理、科学。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了严格的绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效做出较为全面、准确的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到解锁条件。

综上,公司本激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性,考核指标设定具有良好的科学性和合理性,同时对激励对象具有约束效果,能够达到考核目的。

公司已于同日将《博敏电子2026年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法》披露在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)。

九、股权激励计划的有效期、授予日(授权日)、限售期、等待期、可行权日的起止日

(一)限制性股票

1、限制性股票激励计划的有效期

限制性股票的有效期为授予限制性股票首次授予登记完成之日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销之日止,最长不超过60个月。

2、限制性股票激励计划的授予日

授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由董事会确定,授予日必须为交易日。公司需在股东会审议通过后60日内向激励对象授予限制性股票并完成公告、登记。公司未能在60日内完成上述工作的,应当及时披露未完成的原因,并宣告终止实施本激励计划,未授予的限制性股票失效,但不得授予限制性股票的期间不计入60日期限之内。预留部分须在本激励计划经公司股东会审议通过后的12个月内明确授予对象。

公司在下列期间不得向激励对象授予限制性股票:

(1)公司年度报告、半年度报告公告前15日内,因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的,自原预约公告日前15日起算,至公告前1日;

(2)公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前5日内;

(3)自可能对公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日,至依法披露之日;

(4)中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《股票上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。在本激励计划的有效期内,如相关法律、行政法规、部门规章对不得授予的期间另有规定的,以相关规定为准。

如公司董事、高级管理人员作为被激励对象在限制性股票授予前6个月内发生过减持股票行为,则按照《证券法》中短线交易的规定自最后一笔减持交易之日起推迟6个月授予其限制性股票。

3、限制性股票激励计划的限售期

本激励计划首次授予的限制性股票的限售期分别为自首次授予登记完成之日起12个月、24个月、36个月;预留部分若在2026年第三季度报告披露之前授予,则预留部分的限售期分别为自预留授予之日起12个月、24个月、36个月;预留部分若在2026年第三季度报告披露之后授予,则预留部分的限售期分别为自预留授予之日起12个月、24个月。激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在限售期内不得转让、用于担保或偿还债务。

当期解除限售条件未成就的,限制性股票不得解除限售或递延至下期解除限售。限售期满后,公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜,未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票由公司回购注销。

(二)股票期权

1、股票期权激励计划的有效期

本激励计划股票期权的有效期自股票期权首次授予之日起至激励对象获授的所有股票期权全部行权或注销之日止,最长不超过60个月。

2、股票期权激励计划的授予日

授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由董事会确定,授予日必须为交易日。公司需在股东会审议通过后60日内对激励对象进行首次授予,并完成公告、登记等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的,应当及时披露未完成的原因,并宣告终止实施股权激励计划,未授予的股票期权作废失效。

3、股票期权激励计划的等待期

激励对象获授的股票期权适用不同的等待期,首次授予的股票期权等待期为自相应授予部分授予之日起12个月、24个月、36个月。等待期内,激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

4、股票期权激励计划的可行权日

在本激励计划经股东会通过后,股票期权自相应授予部分授予之日起满12个月后可以开始行权。可行权日必须为交易日,但不得在下列期间行权:

(1)公司年度报告、半年度报告公告前15日内,因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的,自原预约公告日前15日起算,至公告前1日;

(2)公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前5日内;

(3)自可能对公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日,至依法披露之日;

(4)中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《股票上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。在本激励计划的有效期内,如相关法律、行政法规、部门规章对不得授予的期间另有规定的,以相关规定为准。

十、权益数量和权益价格的调整方法和程序

(一)限制性股票的调整方法和程序

1、限制性股票数量的调整方法

公司股东会授权公司董事会依据本激励计划所列明的原因调整限制性股票数量和授予价格。若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间,公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项,应对限制性股票数量进行相应的调整。调整方法如下:

(1)资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

Q=Q0×(1+n)

其中:Q0为调整前的限制性股票数量;n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率(即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量);Q为调整后的限制性股票数量。

(2)配股

Q=Q0×P1×(1+n)÷(P1+P2×n)

其中:Q0为调整前的限制性股票数量;P1为股权登记日当日收盘价;P2为配股价格;n为配股的比例(即配股的股数与配股前公司总股本的比例);Q为调整后的限制性股票数量。

(3)缩股

Q=Q0×n

其中:Q0为调整前的股票期权数量;n为缩股比例(即1股公司股票缩为n股股票);Q为调整后的股票期权数量。

(4)增发、派息

公司在发生增发新股、派息的情况下,限制性股票数量不做调整。

2、限制性股票授予价格的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间,公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项,应对限制性股票的授予价格进行相应