

佛山市蓝箭电子股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

佛山市蓝箭电子股份有限公司（以下简称“公司”）为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，吸引和留住公司管理人员和核心骨干，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，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，制定了《佛山市蓝箭电子股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”或“本次激励计划”）。

为保证公司本次激励计划的顺利实施，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》等有关法律、法规、规范性文件和《佛山市蓝箭电子股份有限公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

为进一步完善公司的法人治理结构，促进公司建立、健全长效激励约束机制，充分调动公司核心团队的积极性，保证公司本次激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，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，以实现本次激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高绩效管理水平，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于本次激励计划确定的所有激励对象，包括公司（含分公司、子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干。前述激励对象不包括本公司独立董事、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、子女以及外籍人员。

以上激励对象中，董事必须经公司股东会选举，高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予权益时以及在本次激励计划的考核期内与公司（含下属分公司、子公司）具有劳动或劳务关系并签订劳动合同或聘用合同。

四、考核机构及职责

(一)公司董事会提名、薪酬与考核委员会（以下简称“提名、薪酬与考核委员会”）负责领导和组织考核工作并审核考核结果。

(二)公司人力资源部在公司提名、薪酬与考核委员会的指导下负责具体考核执行工作，在此基础上形成绩效考核结果提交公司提名、薪酬与考核委员会审核。

(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归集和核实，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

本次激励计划的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，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。

本次激励计划首次及预留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	考核年度	营业收入（A）		净利润（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个归属期	2026 年	81,000 万元	78,000 万元	500 万元	净利润为正
第二个归属期	2027 年	88,000 万元	85,000 万元	1,500 万元	1,000 万元

业绩考核指标	业绩完成度	业绩完成系数
营业收入 (A)	$A \geq A_m$	$X_1 = 100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X_1 = A/A_m$
	$A < A_n$	$X_1 = 0\%$
净利润 (B)	$B \geq B_m$	$X_2 = 100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X_2 = B/B_m$
	$B < B_n$	$X_2 = 0\%$
公司层面归属比例(X)	X=X1 与 X2 孰高	

注：1、上述“营业收入”系以经审计的合并报表所载数据并剔除成都芯翼科技有限公司营业收入后的数值为计算依据。上述“净利润”指经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的合并报表中扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润，剔除成都芯翼在相应考核年度对前述净利润的业绩贡献，并加回公司全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划（如有）在当年所产生的股份支付费用的数值作为计算依据。成都芯翼的业绩贡献按照企业会计准则及上市公司合并财务报表口径确定，并考虑非经常性损益、少数股东损益及合并范围内内部交易抵销的影响。

2、公司层面归属比例X计算结果将向下取整至百分比个位数。

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。若公司未满足上述业绩考核目标，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或递延至下期归属，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绩效考核相关制度实施。激励对象的绩效考核结果划分为“A”、“B”、“C”、“D”四个等级，届时依据限制性股票对应考核期的个人年度绩效考核结果确认当期个人层面归属比例。个人年度绩效考核结果与个人层面归属比例（Y）对照关系如下表所示：

个人年度绩效考核结果	A	B	C	D
个人层面归属比例（Y）	100%	100%	80%	0%

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×公司层面归属比例（X）×个人层面归属比例（Y）。

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的部分，作废失效，不可递延至下期归属。

六、考核期间与次数

(一)考核期间

激励对象每期限制性股票归属的前一会计年度。

(二)考核次数

本次激励计划的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每年考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部在提名、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提名、薪酬与考核委员会。公司董事会负责考核结果的审批。

八、考核结果管理

(一)考核结果反馈及申诉

1、被考核者有权了解自己的考核结果，公司提名、薪酬与考核委员会应当在考核结束后 5 个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如果被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，被考核对象可向提名、薪酬与考核委员会申诉，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；

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

(二)考核记录归档

考核结束后，考核结果由人力资源与行政部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，经提名、薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

九、附则

(一)本办法由董事会负责制定、解释及修订。

(二)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。

(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。

佛山市蓝箭电子股份有限公司董事会

2026 年 8 月 13 日