

博彦科技股份有限公司

2022 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

博彦科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司治理结构，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、中层管理人员和核心技术（业务）人员的积极性，提升公司凝聚力，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，增强公司竞争力，在充分保障股东利益的前提下，公司按照收益与贡献对等原则，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）等有关法律、法规和规范性文件以及《博彦科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，制订了《博彦科技股份有限公司 2022 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》（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《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

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，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象，包括但不限于公司（含分公司及控股子公司，下同）任职的公司董事、高级管理人员、中层管理人员及

核心技术（业务）人员，不含独立董事、监事、单独或合计持股 5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。所有激励对象必须在授予权益时以及本激励计划的考核期内与公司签署劳动合同或聘用合同。

四、考核机构及执行机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责本激励计划的组织、实施工作，对激励对象的考核工作进行审核；

（二）公司人力资源部、财务部等相关部门在薪酬与考核委员会指导下负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和准确性负责；

（三）公司董事会负责考核结果的审批。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授股票期权/限制性股票：

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。

(二) 激励对象在获授股票期权/限制性股票后, 需同时满足公司层面业绩考核要求和个人层面绩效考核要求的情况下, 获授的权益方能行权/解除限售。

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划股票期权/限制性股票的行权/解除限售考核年度为 2022-2023 年两个会计年度, 每个会计年度考核一次。股票期权/限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示:

行权/解除限售期	业绩考核目标
第一个行权/解除限售期	公司需满足下列两个条件之一: 以2021年营业收入为基数, 2022年营业收入增长率不低于15%; 或, 以 2021 年净利润为基数, 2022 年净利润增长率不低于 10%。
第二个行权/解除限售期	公司需满足下列两个条件之一: 以2021年营业收入为基数, 2023年营业收入增长率不低于45%; 或, 以2021年净利润为基数, 2023年净利润增长率不低于40%。

注: 上述“营业收入”指标以经审计的上市公司合并报表营业收入作为计算依据。上述“净利润”指标以经审计的上市公司合并报表净利润剔除本计划及其他股权激励计划产生的股份支付费用作为计算依据, 下同。

公司未满足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/解除限售的股票期权/限制性股票均不得行权/解除限售, 由公司注销/回购注销。

2、个人层面绩效考核要求

公司将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分, 激励对象需个人绩效考核“达标”方可行权/解除限售, 激励对象个人当年实际行权/解除限售额度=标准系数×个人当年计划行权/解除限售额度。

激励对象的绩效评价标准划分为良好、合格、不合格三个档次, 届时根据以下考核评价表确定激励对象行权/解除限售的比例:

年度得分X	$X \geq 100$	$90 \leq X < 100$	$X < 90$
考评结果	良好	合格	不合格
标准系数	1	0.8	0

若激励对象上一年度个人绩效考评结果为良好、合格, 则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”, 激励对象可按照本激励计划规定的比例行权/解除限售,

当期未行权/未解除限售部分由公司注销/回购注销；若激励对象上一年度个人绩效考评结果为不合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期行权/解除限售额度，对该部分权益进行注销/回购注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期股票期权行权或限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2022-2023 年两个会计年度，每年度考核一次。

七、考核程序

（一）公司人力资源部、财务部等相关部门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；

（二）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的行权/解除限售资格及行权/解除限售数量；

（三）公司董事会对考核结果进行审批。

八、考核结果的反馈及应用

（一）考核结果反馈与申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应当在考核工作结束后五个工作日内将考核结果通知被考核对象；

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正；

3、考核结果作为股票期权/限制性股票行权/解除限售的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，考核结果作为保密资料由人力资源部归档保存；

2、为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须由考核记录员签字。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、法规和规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律、法规和规范性文件为准。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

博彦科技股份有限公司董事会

2022年7月6日