



博创科技股份有限公司

2021 年股票期权激励计划实施考核管理办法

博创科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励机制，形成良好的价值分配体系，充分调动公司管理人员及核心骨干的积极性及确保公司发展战略和经营目标的实现，拟实施 2021 年股票期权激励计划（以下简称“股权激励计划”）。为保证股权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》等有关法律、法规和规范性文件以及公司章程和股权激励计划的相关规定，公司特制定本考核管理办法。

一、考核目的

制定本办法的目的是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，为本次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与贡献的紧密结合，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

本办法的考核范围为本次股权激励计划确定的激励对象。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责本次股权激励的组织与实施工作。

（二）公司行政人事部负责具体实施考核工作，并负责向薪酬委员会报告工作。

（三）公司行政人事部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）公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

激励对象获授的权益能否行权，将根据公司和个人两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面业绩考核要求



本激励计划的考核年度为 2022-2025 年四个会计年度，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	业绩考核目标
第一个行权期	2022 年营业收入（A）不低于 2020 年营业收入（B）的 160%（T）
第二个行权期	2022 至 2023 年合计营业收入（A）不低于 2020 年营业收入（B）的 335%（T）
第三个行权期	2022 至 2024 年合计营业收入（A）不低于 2020 年营业收入（B）的 530%（T）
第四个行权期	2022 至 2025 年合计营业收入（A）不低于 2020 年营业收入（B）的 745%（T）

根据各年度业绩考核目标的完成情况 $R = \text{考核期合计营业收入（A）} / \text{2020 年营业收入（B）} / \text{目标值（T）}$ ，依据下表的标准系数来确定公司层面本期可行权的股票期权数量：

任一年业绩完成情况	$R \geq 100\%$	$100\% > R \geq 90\%$	$90\% > R \geq 80\%$	$80\% > R \geq 70\%$	$R < 70\%$
公司层面标准系数	1	0.9	0.8	0.7	0

各期实际可行权额度=各期计划可行权额度×标准系数

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。各行权期内，激励对象未能行权的当期股票期权份额由公司收回注销。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象的考核评级划分为优秀、良好、合格和不合格四个档次。激励对象个人层面的考核按照公司现行有关制度组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其行权比例以及具体的可行权数量。

考核评级	优秀	良好	合格	不合格
考核结果（S）	$S \geq 85$ 分	$85 \text{ 分} > S \geq 70$ 分	$70 \text{ 分} > S \geq 60$ 分	$S < 60$ 分
个人层面标准系数	1	0.8	0.5	0

若公司层面业绩考核达标，激励对象个人实际各期可行权额度=个人各期可行权额度×公司层面标准系数×个人层面标准系数。激励对象未能行权的当期股票期权份额由公司收回注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象申请股票期权行权的前一会计年度。

2、考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2022-2025 年四个会计年度，每个会计年度考核一次。



七、考核程序

公司行政人事部在薪酬委员会的指导下负责具体的考核工作，记录考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交薪酬委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈

被考核对象有权了解自己的考核结果。如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可向行政人事部反馈，由行政人事部向被考核对象所在部门了解核实，最终确定考核结果。

（二）考核结果归档

考核结束后，行政人事部需保留绩效考核所有考核记录。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。绩效考核结果作为保密资料归档保存，保存期十年。

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部门规章存在冲突的，则以日后发布的规定为准。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

博创科技股份有限公司

董事会

2021 年 11 月 4 日