

博众精工科技股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证博众精工科技股份有限公司（以下简称“博众精工”或“公司”）2022 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）的顺利实施，健全公司长期激励约束机制，充分调动公司员工的工作积极性，确保公司发展战略和经营目标的实现，现根据国家相关规定及公司实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证公司股权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，进而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

本办法适用于参与本次限制性股票激励计划的所有激励对象，即董事会薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，以上激励对象不包括公司独立董事、监事。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司（含分公司及子公司）存在聘用或劳动关系。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源中心负责具体实施考核工作，人力资源中心对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三) 公司人力资源中心、财务中心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) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

激励对象获授的权益能否归属将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面业绩考核要求

1、首次授予的限制性股票各年度的业绩考核指标

本激励计划在 2022 年-2024 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，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。本激励计划授予的限制性股票的业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标 A	业绩考核目标 B
		公司层面归属比例 100%	公司层面归属比例 70%
第一个归属期	2022	公司需同时满足下列两个条件： 1、2022 年营业收入不低于 47.50 亿元； 2、2022 年净利润不低于 4.50 亿元	公司需满足下列两个条件之一： 1、2022 年营业收入不低于 47.50 亿元； 2、2022 年净利润不低于 4.50 亿元
第二个归属期	2023	公司需同时满足下列两个条件： 1、2023 年营业收入不低于 62.00 亿元； 2、2023 年净利润不低于 6.00 亿元	公司需满足下列两个条件之一： 1、2023 年营业收入不低于 62.00 亿元； 2、2023 年净利润不低于 6.00 亿元
第三个归属期	2024	公司需同时满足下列两个条件： 1、2024 年营业收入不低于 80.00 亿元； 2、2024 年净利润不低于 8.00 亿元	公司需满足下列两个条件之一： 1、2024 年营业收入不低于 80.00 亿元； 2、2024 年净利润不低于 8.00 亿元

注：上述“营业收入”、“净利润”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，“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，并剔除本次股权激励计划及其他股权激励计划实施产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

若公司未满足上述业绩考核目标的，则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。

2、预留部分限制性股票各年度的业绩考核目标

若预留部分限制性股票在2022年授出，则预留授予限制性股票业绩考核目标与首次授予的限制性股票保持一致；若预留部分限制性股票在2023年授出，则预留授予限制性股票业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标 A	业绩考核目标 B
		公司层面归属比例 100%	公司层面归属比例 70%
第一个归属期	2023	公司需同时满足下列两个条件： 1、2023 年营业收入不低于 62.00 亿元； 2、2023 年净利润不低于 6.00 亿元	公司需满足下列两个条件之一： 1、2023 年营业收入不低于 62.00 亿元； 2、2023 年净利润不低于 6.00 亿元
第二个归属期	2024	公司需同时满足下列两个条件： 1、2024 年营业收入不低于 80.00 亿元； 2、2024 年净利润不低于 8.00 亿元	公司需满足下列两个条件之一： 1、2024 年营业收入不低于 80.00 亿元； 2、2024 年净利润不低于 8.00 亿元

注：上述“营业收入”、“净利润”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，“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，并剔除本次股权激励计划及其他股权激励计划实施产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

上述营业收入、净利润指标均达成目标值的情况下，公司层面归属比例为100%；如果营业收入指标或净利润指标中的任一指标达成目标值，公司层面归属比例为70%；其他情况下，公司层面归属比例为0%。

（二）激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行考核办法组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为表现卓越（S）、绩效杰出（A）、符合期望（B）、需改进（C）、极需改进（D）五个等级，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核评级	B（含B）以上	C 或 D
个人层面归属比例	100%	0%

激励对象当年实际可归属限制性股票数量=个人当年计划归属额度×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

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。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

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或不能完全归属的，作废失效，不可递延至以后年度。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

六、考核期间和次数

（一）考核期间

公司层面的业绩考核、个人层面的绩效考核每一个归属期所对应的前一个会计年度。

（二）考核次数

实行年度考核，每个考核年度组织综合考核评价一次。每个考核年度公司业绩考核一次，个人业绩考核一次。

七、考核程序

公司人力资源中心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上交董事会薪酬与考核委员会。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

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 10 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会需在 15 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源中心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，经董事会薪酬与考核委员会批准后由人力资源中心统一销毁。

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、行政法规和部门规章或其他规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章或其他规范性文件规定为准。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自本次股权激励计划生效后实施。

博众精工科技股份有限公司董事会

2022 年 3 月 14 日