

---

# 科博达技术股份有限公司

## 2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

科博达技术股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司核心人员的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 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”）。

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》、公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，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

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司高级管理人员、中层管理人员、技术骨干人员及业务骨干人员。

### 四、考核机构

（一）董事会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司证券部、人力资源部、财务部组成考核工作小组（以下简称“考核工作小组”）负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会负责并报告工作。

（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

(一) 公司层面业绩考核要求

本次股权激励计划授予的限制性股票的解除限售考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。以 2021 年营业收入及净利润为业绩基数，对每个年度定比业绩基数的营业收入增长率(A)、净利润增长率(B)进行考核，根据上述两个指标完成情况分别对应的系数(X)、(Y)核算解除限售比例。

授予的限制性股票各年度的考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	营业收入增长率 (A)	净利润增长率 (B)
		目标值 (Am)	目标值 (Bm)
第一个解除限售期	2022	15%	10%
第二个解除限售期	2023	32%	21%
第三个解除限售期	2024	52%	33%

指标	业绩完成比例	指标对应系数
营业收入增长率 (A)	$A \geq Am$	$X=100\%$
	$A < Am$	$X=0$
净利润增长率 (B)	$B \geq Bm$	$Y=100\%$
	$B < Bm$	$Y=0$
公司层面解除限售比例	当批次计划解除限售比例* $(X*80\%+Y*20\%)$	

注：上述“净利润”以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所载数据为计算依据，净利润指归属于上市公司股东的扣除非经常损益后的净利润；上述“净利润增长率”以剔除本次股权激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票因公司未满足上述业绩考核目标的部分不得解除限售，由公司回购处理，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

(二) 业务单元层面业绩考核要求

激励对象当年实际可解除限售的限制性股票数量与其所属业务单元上一年度的业绩考核挂钩，根据各业务单元的业绩完成情况设置不同的业务单元层面的解除限售比例，具体业绩考核要求按照公司与各业务单元签署的《业务单元业绩

承诺协议书》执行。

### （三）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行考核制度的相关规定组织实施，个人层面解除限售比例按下表考核结果确定：

个人绩效等级	A+ 杰出贡献者	A 优秀贡献者	B 称职贡献者	C 绩效待改进	D 绩效不可接受
个人层面解除限售比例	100%	100%	100%	60%	0

激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年可解除限售额度×公司层面解除限售比例×业务单元层面解除限售比例×个人层面解除限售比例。

激励对象因公司层面业绩考核或业务单元层面考核当年不能解除限售的限制性股票，或激励对象因个人绩效考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司回购处理，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

## 六、考核期间与次数

本次股权激励计划的考核年度为 2022-2024 年三个会计年度。公司层面的业绩考核、业务单元层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部在董事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。

董事会根据考核报告确定被激励对象的解除限售资格及数量。

## 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，人力资源部应在考核工作结束后 15 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，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 20 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。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自 2022 年限制性股票激励计划生效后实施。

科博达技术股份有限公司董事会

2022 年 4 月 11 日