

华宝香精股份有限公司

首期限限制性股票激励计划实施考核管理办法

为进一步建立、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、核心管理人员及核心技术（业务）人员的积极性，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，在充分保障股东利益的前提下，华宝香精股份有限公司（以下简称“公司”）按照收益与贡献对等的原则，制定了《华宝香精股份有限公司首期限限制性股票激励计划（草案）》。

为保证本次限制性股票激励计划能够顺利实施，公司根据《公司法》、《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》以及其他法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订了首期限限制性股票激励计划实施考核管理办法（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

通过对激励对象进行工作业绩、能力态度等方面工作绩效的全面评估，保证公司股权激励计划的顺利进行，同时，健全公司激励对象绩效评价体系，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展。

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、贡献紧密结合，从而提高管理绩效水平，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，为公司（含控股子公司）董事、高级管理人员、核心管理人员、核心技术（业务）人员以及董事会认为需要激励的其他人员。

所有激励对象必须在本计划的考核期内于公司或控股子公司任职并已与公司或控股子公司签署了劳动合同或聘任合同。

公司监事和独立董事不得参加本计划。

四、考核机构

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。

(二) 公司人事行政部、财务部等相关部门组成考核工作小组，负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。

(三) 公司人事行政部、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。

五、绩效考评评价指标及标准

(一) 公司层面考核内容

本计划授予的限制性股票归属考核年度为 2024 年至 2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为归属条件。

本计划各年度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
首次及预留限制性股票 第一个归属期	2024 年	2024 年较 2023 年，营业收入同比增长 15%。
首次及预留限制性股票 第二个归属期	2025 年	2025 年较 2023 年，营业收入同比增长 25%。
首次及预留限制性股票 第三个归属期	2026 年	2026 年较 2023 年，营业收入同比增长 35%。

(二) 个人层面绩效考核

激励对象的个人层面的考核按照公司制定的考核相关规定组织实施。

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=标准系数×个人当年计划归属数量

考评结果 (S)	良好及以上	良好以下
标准系数	1.0	0

公司只有在规定的考核年度满足公司实施股权激励的业绩考核指标时，激励对象才可根据个人绩效考核结果按比例归属。

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，作废失效，不

可递延至以后年度。

六、考核程序

公司人事行政部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。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的归属资格及数量。

七、考核结果反馈

考核对象有权了解自己的考核结果，其直接主管应在考核工作结束后 10 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与人事行政部沟通解决。如无法沟通解决，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 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

八、考核结果的管理

（一）个人考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会可对受客观环境变化等因素影响较大的个人考核指标及结果进行修正。

（二）考核结果的归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

（三）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。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法经公司股东大会审议通过之日起开始实施。

华宝香精股份有限公司董事会

2023年8月30日