



博创科技股份有限公司

2018 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

(修订稿)

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，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2018 年股票期权与限制性股票激励计划（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、公司股权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

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股权激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员和控股子公司管理层及核心技术（业务）人员。

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、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/解除限售，将根据公司、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 2019-2021 年三个会计年度，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/解除限售期	业绩考核目标
首次授予的股票期权/限制性股票 第一个行权期/第一个解除限售期	以 2017 年营业收入为基数，2019 年营业收入增长率不低于 30%
首次授予的股票期权/限制性股票 第二个行权期/第二个解除限售期	以 2017 年营业收入为基数，2020 年营业收入增长率不低于 60%
首次授予的股票期权/限制性股票 第三个行权期/第三个解除限售期	以 2017 年营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 100%

根据各年度业绩考核目标的完成情况（当年营业收入较 2017 年营业收入增长率 R），依据下表确定全体激励对象的标准系数来确定本期可行权/解除限售的股票期权/股票数量：

2019 年业绩完成情况	$R \geq 30\%$	$30\% > R \geq 20\%$	$20\% > R \geq 10\%$	$10\% > R \geq 0\%$	$R < 0\%$
2020 年业绩完成情况	$R \geq 60\%$	$60\% > R \geq 50\%$	$50\% > R \geq 40\%$	$40\% > R \geq 30\%$	$R < 30\%$
2021 年业绩完成情况	$R \geq 100\%$	$100\% > R \geq 90\%$	$90\% > R \geq 80\%$	$80\% > R \geq 70\%$	$R < 70\%$
标准系数	1	0.9	0.7	0.5	0

各期实际可行权/解除限售额度=各期计划可行权额度/解除限售额度×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；在满足限制性股票解除限售条件后，公司将统一办理满足解除限售条件的限制性股票解除限售事宜。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。因未达到解除限售条件而不能申请解除限售的该期限制性股票由公司回购注销。

若预留部分在 2018 年或 2019 年授予完成，考核目标与上述首次授予部分一致。

（二）个人层面绩效考核要求



激励对象的个人层面考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施,并依照激励对象的考核结果确定其个人行权/解除限售的比例。

激励对象的绩效评价结果划分为优秀、合格和不合格三个档次,考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的标准系数进行行权/解除限售:

考核评级	优秀	合格	不合格
考核结果 (S)	$S \geq 80$ 分	$80 \text{ 分} > S \geq 60$ 分	$S < 60$ 分
标准系数	1	0.5	0

注:激励对象个人当年实际行权/解除限售额度=个人行权/解除限售的标准系数 $\times$ 个人当年计划行权/解除限售额度。

激励对象考核当年不能行权的股票期权由公司注销。激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票由公司回购注销。

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/限制性股票解除限售的前一会计年度。

2、考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2019-2021 年三个会计年度,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,保存考核结果,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) 考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果,员工直接主管应在考核工作结束后 5 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,可与行政人事部沟通解决。如无法沟通解决,被考核对象可以在接到考核结果通知的 5 个工作日内,向薪酬委员会提出书面申诉,薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

(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,须考核记录员签字。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、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股权激励计划生效后实施。

博创科技股份有限公司

董事会

2019 年 12 月 30 日