

宁波博汇化工科技股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证宁波博汇化工科技股份有限公司（以下简称“公司”）2023 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司任职的管理团队及骨干人员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，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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2023 年修订）》《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》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

进一步完善公司现代企业法人治理结构，建立和完善公司长效激励与约束机制，保证本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，进而确保公司远期发展战略及经营目标的实现。

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，以实现本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

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象。

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）公司人力资源部、财务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。

五、绩效考评评价指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划以 2022 年的净利润为基数,对各考核年度的净利润定比 2022 年度净利润的增长率进行考核,根据上述指标完成情况确定公司层面归属比例。

本激励计划首次授予的限制性股票考核年度为 2023 年-2025 年三个会计年度,每个会计年度考核一次。具体考核要求如下:

归属安排	考核年度	净利润增长率 (A)	
		目标增长率 (Am)	触发增长率 (An)
第一个归属期	2023	80%	65%
第二个归属期	2024	135%	105%
第三个归属期	2025	180%	145%

注:1、上述净利润增长率指标以归属于上市公司的净利润作为计算依据,各年净利润均指归属于上市公司股东的净利润,并剔除有效期内正在实施的公司所有股权激励计划及员工持股计划所涉股份支付费用影响的数值为计算依据。

若预留部分在公司 2023 年第三季度报告披露之前授予,则预留部分的业绩考核与首次授予一致;若预留部分在公司 2023 年第三季度报告披露之后授予,则预留部分业绩考核年度为 2024-2025 年两个会计年度,每个会计年度考核一次。具体考核要求如下:

归属安排	考核年度	净利润增长率 (A)	
		目标增长率 (Am)	触发增长率 (An)
第一个归属期	2024	135%	105%
第二个归属期	2025	180%	145%

注:1、上述净利润增长率指标以归属于上市公司的净利润作为计算依据,各年净利润均指归属于上市公司股东的净利润,并剔除有效期内正在实施的公司所有股权激励计划及员工持股计划所涉股份支付费用影响的数值为计算依据。

根据上述指标每年对应的完成情况核算公司层面归属比例 (X),各批次业绩考核指标与归属比例安排如下表所示:

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例 (X)
净利润增长率 (A)	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=80\%$
	$A < A_n$	$X=0$

若公司未达到上述业绩考核目标的触发值,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。若公司达到

上述业绩考核指标的触发值，公司层面的归属比例即为业绩完成度所对应的归属比例，未能归属的部分限制性股票取消归属，并作废失效。

（二）个人绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定实施，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当年实际归属额度：

考核结果	B级及以上	C	D
个人层面归属比例（N）	100%	80%	0

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际归属额度=个人当年计划归属额度×个人层面归属比例（N）。

激励对象当期计划归属的限制性股票因个人层面绩效考核原因不能归属或不能完全归属的，不得递延至下期归属，由公司作废失效。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象限制性股票归属前一个会计年度。

（二）考核次数

本激励计划限制性股票归属期间每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源部、财务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。

八、考核结果反馈

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5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10个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

九、考核结果的管理

（一）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考核指标和考核结果进行修正。

(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。

十、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并自本激励计划生效后实施。

宁波博汇化工科技股份有限公司董事会

2023年2月22日