

# 西安蓝晓科技新材料股份有限公司

## 2019 年限制性股票激励计划考核管理办法

为保证西安蓝晓科技新材料股份有限公司（以下简称“公司”）2019年限制性股票激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、高级管理人员和核心骨干人员诚信勤勉地开展工作，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，公司根据《公司法》、《证券法》、《公司章程》等法律、法规规定以及自身实际情况，特制订本办法。

### 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，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员，中层管理人员、核心团队成员以及公司董事会认为需要进行激励的其他员工。

### 四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对董事、高级管理人员等股权激励对象进行考核。

综合管理部在公司董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体考核执行的工作，并在此基础上形成绩效考核结果提交公司董事会薪酬与考核委员会审核。

### 五、绩效考核评价指标及标准

## （一）公司层面业绩考核

### 1、业绩指标的选取与考核分数

财务业绩考核的指标主要包括：净利润增长率。

本计划授予的限制性股票，在解锁期的各会计年度中，分年度进行绩效考核并解锁，以达到绩效考核目标作为激励对象的解锁条件。

### 2、本次授予限制性股票的各年度绩效考核目标

解除限售安排	业绩考核目标	
首次授予 限制性股票	第一个解除 限售期	以2017年净利润为基数，2019年净利润增长率不低于 100%
	第二个解除 限售期	以2017年净利润为基数，2020年净利润增长率不低于 120%
	第三个解除 限售期	以2017年净利润为基数，2021年净利润增长率不低于 140%
预留授予 限制性股票	第一个解除 限售期	以2017年净利润为基数，2020年净利润增长率不低于 120%
	第二个解除 限售期	以2017年净利润为基数，2021年净利润增长率不低于 140%

上述“净利润”指标计算以未扣除激励成本前的净利润，且指扣除非经常性损益后的归属于上市公司股东的净利润作为计算依据。

由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。

在解锁日，公司为满足解锁条件的激励对象办理解锁事宜，若第一个和第二个解锁期内公司业绩未达到业绩考核目标条件的，这部分标的股票可以递延到下一年，在下一年达到业绩考核目标条件时解锁。若下一年仍未达到解锁条件，该部分股票不得解锁，该部分股票将由公司按照授予价格 $\times$ (1+同期银行存款利率)的价格进行回购注销。第三个解锁期内，如公司业绩考核达不到业绩考核目标条件时，该部分股票将由公司按照授予价格 $\times$ (1+同期银行存款利率)的价格进行回购注销。

## （二）个人业绩考核要求

薪酬委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，若激励对象年度个人绩效考核结果为A档，则为“考核合格”，则公司根据限制性股票激励计划的规定，解锁激励对象当期额度；若激励对象年度个人绩效考核结果为B档，则

为“考核不合格”，则公司将根据限制性股票激励计划的规定，取消该激励对象当期解锁额度，限制性股票由公司按照授予价格 $\times(1+\text{同期银行存款利率})$ 的价格进行回购注销。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象解锁限制性股票的前一会计年度。

### （二）考核次数

限制性股票激励计划期间每年度一次。

## 七、解锁

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解锁资格及数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票解锁的依据。

## 八、考核程序

公司综合管理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。

## 九、考核结果的反馈及应用

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果；

（二）如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正；

（三）考核结果作为限制性股票解锁的依据。

## 十、考核结果归档

（一）考核结束后，证券部须保留绩效考核所有考核记录。

（二）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。

（三）绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由证券部负责统一销毁。

## 十一、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，自股东大会审议通过之日起开始实施。

西安蓝晓科技新材料股份有限公司

2019年1月4日