

# 光正集团股份有限公司

## 2019年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证公司股权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，根据国家有关规定和公司内部制度，特制定本办法。

### 一、考核目的

建立和完善公司激励约束机制，保证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

公司秉承忠诚敬业的人员选拔原则，创建员工与公司共同成长发展机制。考核评价必须坚持公平、公正、公开，严格按照本办法和考核对象的业绩绩效进行评价，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

1. 本次股权激励计划的全体激励对象：公司董事、高级管理人员、中层管理人员及技术、业务人员。

2. 预留激励对象，即激励计划获得股东大会批准时尚未确定，在本次激励计划存续期间经董事会批准后纳入激励计划的激励对象。

### 四、考核机构

1. 公司董事会薪酬与绩效委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。

2. 公司人力资源部门、财务管理部门等相关部门在董事会薪酬与绩效委员会的指导下成立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绩效委员会。

### 五、股权激励绩效考评评价指标及标准

#### （一）上市公司层面业绩考核

本计划授予的限制性股票，在未来的激励计划的会计年度中，分年度进行绩效考核并解除限售，以达到绩效考核目标作为激励对象的解除限售条件。

本计划授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	解除限售业绩目标
第一个解除限售期	2019年净利润不低于2000万元
第二个解除限售期	2020年净利润不低于3000万元
第三个解除限售期	2021年净利润不低于4000万元

注：以上“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司本次激励计划所产生的股份支付费用影响因素的数值作为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销。

## （二）激励对象个人层面考核要求

在公司层面业绩考核达标的情况下，激励对象当年实际可解除限售限制性股票额度与其上年度绩效考核结果相关，具体参照公司现行绩效考核采用平衡计分卡进行测评，以财务维度权重 70%、客户维度权重 10%、内部运营维度权重 10%、学习与成长维度权重 10%进行测评打分。绩效考核小组牵头，由考核部门对各经营指标进行核算及初评，并提交董事会薪酬与绩效委员会进行最终审定，确定绩效得分。激励对象只有在上一年度绩效考核满足条件，才能根据考核评分结果全额或部分解除限售当期限制性股票。激励对象个人层面解除限售期考核不合格，则由公司回购其限制性股票并注销处理。

### 1. 高级管理人员考核要求

根据公司高管人员 KPI 绩效考核评分体系和年度经营目标责任书，对高级管理人员上一年度个人业绩进行考核，确定高管人员的绩效考核评分结果，并相应设置当年度限制性股票解除限售系数，高管考核得分=所在公司指标×70%+年度个人指标×30%：

绩效考核评分	解除限售系数
评分≥80	1.0
70（含）<评分<80	0.8
60（含）<评分<70	0.7
评分<60	0

### 2. 公司中层核心骨干人员

根据公司员工绩效与管理制度中的 KPI 绩效考核评分体系，对中层核心骨干

人员上年度绩效进行考核，并相应设置当年度限制性股票解除限售系数，中层考核得分=所在公司指标×30%+所在部门指标×70%：

绩效考核评分	解除限售系数
评分≥80	1.0
70（含）<评分<80	0.8
60（含）<评分<70	0.7
评分<60	0

### 3. 上市公司子公司激励对象

上市公司对子公司激励对象考核分子公司业绩层面考核与激励对象个人层面绩效考核，具体考核按照公司年度规划确定的经营目标责任书指标为准。

根据各子公司签订的年度经营目标责任书的财务维度中营业收入、净利润指标的完成情况进行考核，如未完成上述业绩考核目标的，任职该子公司的所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由上市公司回购注销。

在完成子公司业绩考核目标的前提下，对任职该子公司的激励对象上一年度绩效表现进行考核，具体考核办法参照上市公司层面高级管理人员考核要求及公司中层核心骨干人员的考核要求进行，根据该考核结果确定激励对象当年度限制性股票解除限售系数，具体如下：

任职子公司绩效考核评分	激励对象解除限售系数
评分≥80	1.0
70（含）<评分<80	0.8
60（含）<评分<70	0.7
评分<60	0

### 4. 考核结果的应用

个人当年实际解除限售额度=解除限售系数×个人当年计划解除限售额度。

## 六、考核期间与次数

1. 考核期间：激励对象获授限制性股票解除限售期间的前一会计年度。
2. 考核次数：限制性股票激励期间计划年度每年度一次。

## 七、考核程序

1. 公司人力资源部门根据本激励计划及相关考核办法的规定，形成绩效考核

报告，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除限售资格及可解除限售数量。

2. 绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

## 八、考核结果的反馈及应用

1. 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五个工作日内向被考核者通知考核结果；

2. 如被考核者对考核结果有异议，应在事先充分沟通的基础上协商解决。如不能妥善解决，激励对象可在接到考核通知的五个工作日内向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会在接到申诉之日起十个工作日内，应对申诉者的申诉请求予以答复，并根据实际情况对其考核结果进行复核，并告之相应的处理结果。

3. 绩效管理相关人员责任

(1) 考核人没有对被考核人进行客观评价的，予以警告，情节严重的，取消其考核人资格。

(2) 各部门负责人负责本部门内的绩效考核，如出现漏考，将由各责任人负责。

4. 考核结束后，董事会薪酬与考核委员会应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。

## 九、考核结果归档

1. 考核结束后，证券管理部门须保留绩效考核所有考核记录。

2. 为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

3. 绩效考核结果作为保密资料归档保存，保存期为该股权激励计划结束后三年。

## 十、附则

1、本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法自公司股东大会审议通过之日起开始实施。

光正集团股份有限公司

2019年4月30日