

京蓝科技股份有限公司

2019 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

(2019 年 11 月)

京蓝科技股份有限公司（以下简称“公司”或“上市公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司董事、高级管理人员、核心管理骨干、核心业务骨干的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以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，公司拟实施 2019 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

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、公司限制性股票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

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证公司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

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限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司公告本激励计划时在公司（含分公司及控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心业务（技术）骨干人员。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作，公司

各级人力资源部门负责具体考核实施工作。

五、考核指标、考核标准及考核结果应用

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划的解除限售考核年度为 2020-2022 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：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	上市公司2020年经审计的净利润不低于2.5亿
第二个解除限售期	上市公司2021年经审计的净利润不低于2.8亿
第三个解除限售期	上市公司2022年经审计的净利润不低于3亿

注：以上“净利润”是指经审计的归属于上市公司股东的净利润。

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。

如不能满足上述规定的要求，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人考核按照本办法分年进行考核，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，原则上绩效评价结果划分为优秀（A）、良好（B）、一般（C）、差（D）四个档次。其中 A/B/C 为考核合格档，D 为考核不合格档，考核评价表适用于考核对象。

考核结果	合格			不合格
	优秀（A）	良好（B）	一般（C）	差（D）
标准等级	优秀（A）	良好（B）	一般（C）	差（D）
标准系数	1.0	1.0	0.6	0.0

个人当年实际解除限售额度 = 标准系数 × 个人当年计划解除限售额度。

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，回购价格为授予价格。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象申请解除限售限制性股票的前一会计年度。

2、考核次数

本次股权激励计划的考核年度为2020-2022年三个会计年度, 每年考核一次。

七、考核程序

公司人力资源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解除限售资格及数量。

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, 在考核工作结束后5个工作日内, 公司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。

(二) 考核结果归档

1、考核结束后, 考核结果作为保密资料归档由董事会办公室保存。

2、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。

3、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董事会办公室负责统一销毁。

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、部门规章和规范性文件存在冲突的, 则以日后发布实施的法律、行政法规、部门规章和规范性文件规定为准。

(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。

京蓝科技股份有限公司董事会

2019年11月3日