

蓝思科技股份有限公司

股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证蓝思科技股份有限公司（以下简称“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，激励公司董事、高级管理人员和技术（业务）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实际，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

本办法适用于参与公司本次股票期权激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、技术（业务）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。

五、绩效考评评价指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

公司经审计的 2015 年度扣除非经常性损益后归属于母公司股东的净利润较 2014 年度增长率不低于 35%时，方可授予本计划的权益。

本计划授予的权益，在未来的三个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。

各期授予权益的各年度绩效考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以 2015 年度净利润为基数，公司 2016 年度净利润较 2015 年增长 30%
第二个行权期	以 2015 年度净利润为基数，公司 2017 年度净利润较 2015 年增长 45%
第三个行权期	以 2015 年度净利润为基数，公司 2018 年度净利润较 2015 年增长 60%

以上“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润。

由本计划产生的成本将在经常性损益中列支。

如公司业绩考核达不到上述条件，则所有激励对象相对应行权期所获权益份额由公司统一注销。

2、个人层面业绩考核要求

激励对象只有在上一年度绩效考核满足条件的前提下，才能部分或全额行权当期权益，具体比例依据激励对象个人绩效考核结果确定。

等级	A-优秀	B-良好	C-合格	D-待改进	E-不合格
行权比例	100%			80%	0%

个人考核 D-待改进及以上，则激励对象按照计划规定比例行权。反之，若个人考核不合格，则激励对象相对应行权期所获授的可行权数量由公司注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象获授或行使股票期权的前一会计年度。

2、考核次数

股票期权激励期间计划年度每年度一次。

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。

八、考核结果管理

1、考核结果反馈与申诉

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。

2、考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

九、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、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。

蓝思科技股份有限公司

董 事 会

2015 年 7 月 18 日