

成都硅宝科技股份有限公司

2019 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证成都硅宝科技股份有限公司（以下简称“公司”）2019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，激励公司的高级管理人员及业务骨干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，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》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

为进一步完善公司法人治理结构，完善公司管理人员和核心员工绩效评价体系和激励机制，通过对公司的高级管理人员及业务骨干进行工作绩效的全面客观评估，健全公司激励对象绩效评价体系，保证本激励计划的顺利实施，促进公司长期战略目标的实现。

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，从而提高绩效管理水平，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

- 1、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。
- 2、公司行政人事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

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划首次及预留授予的限制性股票的解除限售业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
首次及预留授予的限制性股票 第一个解除限售期	2019-2020 年两年的累计营业收入不低于 215,249 万元且 2019-2020 年两年的累计净利润不低于 16,536 万元；
首次及预留授予的限制性股票 第二个解除限售期	2019-2021 年三年的累计营业收入不低于 347,652 万元且 2019-2021 年三年的累计净利润不低于 26,968 万元。

注：上述“净利润”指标均以经审计的归属于上市公司股东的净利润，剔除有效期内对应考核年度与公司投资并购相关的所有损益，并剔除本激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

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

2、个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，个人层面可解除限售比例（N）按下表考核结果确定：

个人层面上一年度考核结果	个人层面可解除限售比例（N）
合格	100%
不合格	0

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际解除限售额度 = 个人当年计划解除限售额度 × 个人层面可解除限售比例（N）。

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。

六、考核期间与次数

1、考核期间

（1）首次及预留授予的第一期限制性股票：激励对象申请解除限售相应限制性股票的前两个会计年度。

（2）首次及预留授予的第二期限制性股票：激励对象申请解除限售相应限制性股票的前三个会计年度。

2、考核次数

限制性股票解除限售期间每年度一次。

七、考核程序

公司行政人事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，可与行政人事部沟通解决。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

1、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。

2、考核结果的归档

考核结束后，考核结果由行政人事部作为保密资料归档保存。绩效考核记录保存期 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由行政人事部统一销毁。

3、为保证考核结果的有效性，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

1、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、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

2、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。

成都硅宝科技股份有限公司

董 事 会

2019 年 06 月 20 日