

胜蓝科技股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核办法

为保证胜蓝科技股份有限公司（以下简称“公司”）2021 年限制性股票激励计划的顺利进行，进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动在公司任职的核心管理人员及技术（业务）骨干的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，现根据《中华人民共和国公司法》、中国证监会《上市公司股权激励管理办法》及其他有关法律、法规、规章及规范性文件及《公司章程》的规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

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

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象，包括公司核心管理人员及技术（业务）骨干。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。

（二）公司管理部负责具体实施考核工作，负责向董事会薪酬与考核委员会的报告工作。

（三）公司管理部、财务部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

（四）公司董事会负责考核结果的审批。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

本激励计划限制性股票的考核年度为 2021 年-2023 年会计年度,每个会计年度考核一次。本激励计划相应归属期内,首次及预留授予的限制性股票办理归属所须满足的公司层面业绩考核如下:

| 归属安排 | 业绩考核目标 |
|--------|---|
| 第一个归属期 | 公司需满足下列两个条件之一: (1) 以 2020 年净利润为基数, 2021 年度净利润增长率不低于 20%; (2) 以 2020 年度营业收入为基数, 2021 年度营业收入增长率不低于 20%。 |
| 第二个归属期 | 公司需满足下列两个条件之一: (1) 以 2020 年净利润为基数, 2022 年度净利润增长率不低于 50%; (2) 以 2020 年度营业收入为基数, 2022 年度营业收入增长率不低于 50%。 |
| 第三个归属期 | 公司需满足下列两个条件之一: (1) 以 2020 年净利润为基数, 2023 年度净利润增长率不低于 100%; (2) 以 2020 年度营业收入为基数, 2023 年度营业收入增长率不低于 100%。 |

注: 1、上述“营业收入”、“净利润”口径以公司经审计的合并报表数值为准。

2、上述“净利润”指标计算以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润作为计算依据,且不考虑相关股权激励成本及其所得税费用对净利润的影响。

归属期内,公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若各归属期内,公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的,所有激励对象对应考核当年可归属的限制性股票全部取消归属,并作废失效。

（二）个人层面业绩考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核结果分为三个等级,考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象当期归属额度:

| 个人考核结果 | A | B | C |
|------------|---------|--------|-------|
| 个人考核系数 (N) | 100.00% | 80.00% | 0.00% |

在公司业绩考核指标达成的前提下,激励对象个人当年实际可归属额度=个人当期计划归属额度×个人考核系数(N)

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的,作废失效,不可递延至下一年度。

六、考核办法

（一）考核期间

激励对象每期限制性股票归属的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2021 年-2023 年三个会计年度，每年考核一次。

（三）考核程序

公司管理部等相关部门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，公司董事会负责考核结果的审核。

七、考核结果管理

（一）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。

（二）考核结果反馈

被考核者有权了解自己的考核结果，管理部应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

（三）考核结果归档

- 1、考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。
- 2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

（四）考核结果申诉

被考核者如对考核结果有异议，首先应通过与管理部沟通来解决。如果不能妥善解决，被考核者可以向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，委员会在接到申诉之日起十日内，对申诉者的申诉请求予以处理、答复。

八、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法自股东大会审议通过并自股权激励计划生效后开始实施。

胜蓝科技股份有限公司

2021 年 3 月 10 日