

西安铂力特增材技术股份有限公司

2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，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，使各方共同关注和推动公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现。在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2020 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》、《上海证券交易所科创板股票上市规则》、《科创板上市公司信息披露工作备忘录第四号——股权激励信息披露指引》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《西安铂力特增材技术股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

进一步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限制性股票激励的作用，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

本办法适用于参与公司本次股权激励计划的所有激励对象，即董事会薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象。包括公司董事、高级管理人员、核心技术人员以及董事会认为需要激励的其他人员。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划的规定的考核期内与公司或其子公司存在聘用或劳动关系。

四、考核机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源部负责具体实施考核工作，并对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三) 公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，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核。

五、绩效考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求 (1) 本激励计划首次授予限制性股票考核年度为 2020-2023 四个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到公司营业收入增长率作为考核目标，首次授予部分各年度业绩考核目标安排如下表所示：

归属期	对应考核年度	年度营业收入 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个归属期	2020	2020 年营业收入较 2019 年增长 25%	2020 年营业收入较 2019 年增长 20%
第二个归属期	2021	2019-2021 年营业收入年复合增长 率为 25%	2019-2021 年营业收入年复合增长 率为 20%
第三个归属期	2022	2019-2022 年营业收入年复合增长 率为 30%	2019-2022 年营业收入年复合增长 率为 25%
第四个归属期	2023	2019-2023 年营业收入年复合增长 率为 30%	2019-2023 年营业收入年复合增长 率为 25%

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司合并营业收入，营业收入复合增长率=(当年营业收入÷基准年营业收入)^{1/间隔年数}-1

(2) 本激励计划预留部分考核年度为 2021-2024 四个会计年度，每个会计年度考核一次。以达到公司营业收入增长率作为考核目标，预留授予部分各年度业绩考核目标安排如下表所示：

归属期	对应考核年度	年度营业收入 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个归属期	2021	2019-2021 年营业收入年复合增长 率为 25%	2019-2021 年营业收入年复合增长 率为 20%
第二个	2022	2019-2022 年营业收入年复合增长	2019-2022 年营业收入年复合增长

归属期		率为 30%	率为 25%
第三个归属期	2023	2019-2023 年营业收入年复合增长率为 30%	2019-2023 年营业收入年复合增长率为 25%
第四个归属期	2024	2019-2024 年营业收入年复合增长率为 30%	2019-2024 年营业收入年复合增长率为 25%

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司合并营业收入，营业收入复合增长率=(当年营业收入÷基准年营业收入)^{1/间隔年数}-1

(3) 考核指标归属比例如下表所示：

考核指标	考核指标完成比例	公司层面归属比例 X
年度营业收入	$A \geq A_m$	1
	$A_n \leq A < A_m$	A/A_m
	$A < A_n$	0

注：上述“营业收入”以经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

(二) 个人层面绩效考核

公司针对股权激励，按年度对激励对象进行个人层面考核。个人层面考核结果分为 S（卓越）、A（优秀）、B（良好）、C（待改进）、D（不合格）五个等级（此绩效考核结果不仅仅指现行个人年度常规绩效考核，还包括额外针对激励对象增设的专属关键指标/任务设定考核结果），考核结果共分为三档，各档对应的归属情况如下：

绩效考核结果 (X)	个人层面归属比例 (N)
S/A	100%
B	50%
C/D	0

注：若连续两年绩效考核结果为 B，激励对象后续所有已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，作废失效。

如果公司满足当年公司层面业绩考核要求，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

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的权益作废失效处理，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

(一) 考核期间

本次激励计划首次激励部分考核期间为 2020-2023 年四个会计年度，预留部

分的考核期间为 2021-2024 年四个会计年度。

（二）考核次数

公司层面的业绩考核与个人层面的绩效考核，每个会计年度考核一次。

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对激励对象进行年度考核，并负责对年度考核结果进行核查、分析、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

（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，人力资源部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，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行最终确定。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存。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。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，经董事会薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

九、激励对象个人情况发生变化

（一）激励对象发生职务变更

1、激励对象发生职务变更，但仍在本公司或本公司子公司任职的，其已获授的限制性股票仍然按照本激励计划规定的程序进行。

2、若激励对象担任本公司监事、独立董事或其他不能持有公司限制性股票的人员，则已归属股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

3、激励对象因为触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、因失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致职务变更的，或因前述原因导致公司解除与激

励对象劳动关系的，激励对象应返还其因限制性股票归属所获得的全部收益；已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。同时，情节严重的，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律法规的规定进行追偿。

（二）激励对象离职

1、激励对象合同到期，且不再续约或劳动关系存续期间主动辞职的，激励对象应返还已归属未满 2 年部分的限制性股票收益，归属满 2 年的已归属的股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

2、激励对象若因公司经济性裁员等原因被动离职且不存在绩效考核不合格、过失、违法违纪等行为的，对激励对象已归属股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

3、激励对象若因公司裁员等原因被动离职且存在绩效考核不合格、过失、违法违纪等行为的，激励对象应返还其因限制性股票归属所获得的全部收益，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

（三）激励对象退休

激励对象退休后返聘到公司任职的，其已获授的限制性股票将完全按照退休前本计划规定的程序进行。激励对象退休而离职的，已归属股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

（四）激励对象丧失劳动能力

1、激励对象因工受伤丧失劳动能力而离职的，由公司董事会决定其已获授的限制性股票是否将完全按照情况发生前本激励计划规定的程序进行，如按照，其个人绩效考核结果不再纳入归属条件；尚未获授的限制性股票作废失效。

2、激励对象非因工受伤丧失劳动能力而离职的，对激励对象已归属股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

（五）激励对象身故

激励对象身故的，其已归属股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

（六）激励对象所在子公司发生控制权变更

激励对象在公司控股子公司任职的，若公司失去对该子公司控制权，且激励对象仍留在该公司任职的，激励对象其归属已满 2 年的股票不作处理，归属未满

2 年的部分应返还相应限制性股票收益，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

（七）激励对象资格发生变化

激励对象如因出现以下情形之一导致不再符合激励对象资格的，公司将终止其参与本激励计划的权利，激励对象应返还其因限制性股票归属所获得的全部收益，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

- 1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- 2、最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；
- 3、最近 12 个月因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；
- 4、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；
- 5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- 6、中国证监会认定的其他情形。

（八）其他情况

其它未说明的情况由公司董事会认定，并确定其处理方式。

十、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。

（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。

西安铂力特增材技术股份有限公司董事会

2020 年 10 月 29 日