

# 黑牡丹（集团）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

为保证黑牡丹（集团）股份有限公司（以下简称“公司”）2020 年限制性股票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、中层管理人员及核心骨干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，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展，保证公司股权激励计划的顺利实施。

### 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激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干。

### 四、考核机构

1、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。

2、公司人力资源部会同董事会办公室、财务中心及相关部门负责收集整理相关考核数据，并确保数据的真实性和可靠性。

3、公司董事会负责考核结果的审核。

## 五、绩效考评评价指标及标准

激励对象当年度限制性股票的可解除限售份额根据公司层面、个人层面的考核结果共同确定。

### （一）公司层面业绩考核要求

#### 1、授予时业绩考核条件：

本激励计划授予限制性股票的业绩条件为：

（1）以 2017-2019 年三年营业收入平均值为基数，2019 年度营业收入增长率不低于 10%；

（2）以 2017-2019 年三年扣非每股收益平均值为基数，2019 年度扣非每股收益增长率不低于 12%；

（3）2019 年现金分红比例不低于 2019 年合并报表中归属于上市公司普通股股东净利润的 30%。

#### 2、解除限售时业绩考核条件：

本激励计划授予的限制性股票，在 2021-2023 年三个会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。解除限售期业绩考核如下：

解除限售期	业绩考核条件
第一个解除限售期	以 2017-2019 年三年营业收入平均值为基数，2021 年度营业收入增长率不低于 40%，且不低于同行业平均水平；以 2017-2019 年三年扣非每股收益平均值为基数，2021 年度扣非每股收益增长率不低于 16%，且不低于同行业平均水平；2021 年现金分红比例不低于 2021 年合并报表中归属于上市公司普通股股东净利润的 35%。
第二个解除限售期	以 2017-2019 年三年营业收入平均值为基数，2021 年度和 2022 年度营业收入平均值的的增长率不低于 50%，且不低于同行业平均水平；以 2017-2019 年三年扣非每股收益平均值为基数，2021 年度和 2022 年度扣非每股收益平均值的的增长率不低于 18%，且不低于同行业平均水平；2022 年现金分红比例不低于 2022 年合并报表中归属于上市公司普通股股东净利润的 35%。
第三个解除限售期	以 2017-2019 年三年营业收入平均值为基数，2021-2023 年三年营业收入平均值的的增长率不低于 60%，且不低于同行业平均水平；以 2017-2019 年三年扣非每股收益平均值为基数，2021-2023 年三年扣非每股收益平均值的的增长率不低于 20%，且不低于同行业平均水平；2023 年现金分红比例不低于 2023 年合并报表中归属于上市公司普通股股东净利润的 35%。

注：①扣非每股收益指扣除非经常性损益后的基本每股收益，该指标计算不含激励成本；在股权激励有效期内，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、发行股票融资等行为，在计算考核目标每股收益时，所涉及的公司股本总数不作调整，以 2019 年底股本总数为计算依据。

②2021 年度和 2022 年度营业收入平均值的的增长率= $[(2021 \text{ 年度营业收入} + 2022 \text{ 年度营业收入}) / 2 / 2017-2019 \text{ 年三年营业收入的平均值}] - 1$ ，以此类推。

③2021 年度和 2022 年度扣非每股收益平均值的的增长率= $(2021 \text{ 年度扣非每股}$

收益+2022年度扣非每股收益) /2/2017-2019年三年扣非每股收益的平均值]-1, 以此类推。

④若在计算同行业均值时, 同行业企业相关指标数据出现极值(营业收入增长率高于+200%), 则由公司董事会根据股东大会授权剔除相关样本。

解除限售期内, 公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内, 公司当期业绩水平未达到业绩考核目标, 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, 由公司按授予价格回购。

## (二) 激励对象个人层面考核

激励对象个人考核按照分年进行, 由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 A、B、C 和 D 四个档次。考核评价表适用于考核本激励计划涉及的所有激励对象。

考核总分	$90 \leq X \leq 100$	$75 \leq X < 90$	$60 \leq X < 75$	$X < 60$
考核等级	A 优秀	B 良好	C 及格	D 不合格
标准系数	1.0	1.0	0.8	0

激励对象上一年度考核及格后才具备限制性股票当年度的解除限售资格, 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。当年度激励对象未能解除限售的限制性股票由公司回购。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象的授予考核年度为 2019 年度, 其解除限售绩效考核年度与公司层面解除限售业绩考核年度保持一致。

## 2、考核次数

限制性股票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，董事会薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

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。如无法妥善解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会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

(1) 考核结束后，人力资源部须保留绩效考核所有考核结论。

(2) 为保证绩效考核的有效性，绩效记录不允许涂改，若需修改或重新记录，须当事人签字确认。

(3) 绩效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。若本办法与日后颁布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后颁布实施

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股权激励计划生效后实施。