

# 贵州红星发展股份有限公司

## 2018 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证公司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、高级管理人员及其他核心技术、业务及管理骨干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。

### 第一章 总则

#### 第一条 考核目的

进一步完善公司法人治理结构,建立责、权、利相一致的激励与约束机制,健全公司激励对象绩效评价体系,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,保证公司限制性股票激励计划的顺利实施。

#### 第二条 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,以实现限制性股票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,实现公司价值与全体股东利益最大化。

#### 第三条 考核对象

《贵州红星发展股份有限公司 2018 年限制性股票激励计划(草案)》所确定的激励对象,包括公司董事、高级管理人员及公司董事会认为应当激励的其他核心技术、业务及管理骨干人员。

### 第二章 考核组织管理机构

#### 第四条 考核机构

- 1、董事会提名、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、公司董事会秘书处具体组织相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。
- 3、公司董事会秘书处具体组织相关部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。
- 4、公司董事会提名、薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

#### **第五条 考核程序**

- 1、公司董事会秘书处等相关部门在董事会提名、薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告。
- 2、由董事会薪酬考核委员会对绩效考核报告进行审议并做出决议。

#### **第六条 考核期间与次数**

##### 1、考核期间

限制性股票激励计划考核年度分别为 2019、2020、2021 年度。

##### 2、考核次数

限制性股票激励计划期间解除限售考核年度为每年度一次。

### **第三章 考核内容**

#### **第七条 绩效考核指标**

激励对象当年度限制性股票的获授或限制性股票解除限售根据公司层面、个人层面的考核结果共同确定。

##### 1、公司层面考核

- (1) 授予时考核条件：

相比 2016 年，2017 年净利润增长率不低于 100%，且不低于前三年平均业绩水平；2017 年净资产收益率不低于 6%，且不低于对标企业 50 分位值水平；2017 年主营业务收入占营业收入比例不低于 90%。

(2) 解除限售的条件

本计划首次授予的限制性股票解除限售的业绩条件为：

解除限售期	业绩考核条件
首次授予的限制性股票第一个解除限售期	以 2015 年-2017 年净利润平均值为基数，2019 年净利润增长率不低于 380%，且不低于同行业对标企业 75 分位值水平；2019 年净资产收益率不低于 6.5%，且不低于同行业对标企业 75 分位值水平；2019 年度主营业务收入占营业收入比例不低于 90%。
首次授予的限制性股票第二个解除限售期	以 2015 年-2017 年净利润平均值为基数，2020 年净利润增长率不低于 390%，且不低于同行业对标企业 75 分位值水平；2020 年净资产收益率不低于 6.5%，且不低于同行业对标企业 75 分位值水平；2020 年度主营业务收入占营业收入比例不低于 90%。
首次授予的限制性股票第三个解除限售期	以 2015 年-2017 年净利润平均值为基数，2021 年净利润增长率不低于 400%，且不低于同行业对标企业 75 分位值水平；2021 年净资产收益率不低于 6.5%，且不低于同行业对标企业 75 分位值水平；2021 年度主营业务收入占营业收入比例不低于 90%。

预留授予的限制性股票解除限售的业绩条件为：

解除限售期	业绩考核条件
预留部分的限制性股票第一个解除限售期	以 2015 年-2017 年净利润平均值为基数，2019 年净利润增长率不低于 380%，且不低于同行业对标企业 75 分位值水平；2019 年净资产收益率不低于 6.5%，且不低于同行业对标企业 75 分位值水平；2019 年度主营业务收入占营业收入比例不低于 90%。
预留部分的限制性股票第二个解除限售期	以 2015 年-2017 年净利润平均值为基数，2020 年净利润增长率不低于 390%，且不低于同行业对标企业 75 分位值水平；2020 年净

	资产收益率不低于 6.5%，且不低于同行业对标企业 75 分位值水平；2020 年度主营业务收入占营业收入比例不低于 90%。
预留部分的限制性股票第三个解除限售期	以 2015 年-2017 年净利润平均值为基数，2021 年净利润增长率不低于 400%，且不低于同行业对标企业 75 分位值水平；2021 年净资产收益率不低于 6.5%，且不低于同行业对标企业 75 分位值水平；2021 年度主营业务收入占营业收入比例不低于 90%。

注：（1）上述授予及解除限售业绩中“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，“净资产收益率”指扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率。在股权激励计划有效期内，若公司当年因融资实施发行股票或发行股份收购资产的行为，则新增加的净资产不列入当年及次年的考核计算范围。

（2）上述解除限售业绩中 2015 年“净利润”不包含因对合营公司贵州容光矿业有限责任公司长期应收账款补充确认的损失 12553 万元。

## 2、激励对象的个人层面业绩考核

激励对象个人考核分年进行考核，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，考核评价参考如下：

考评结果	出色 (A)	良好 (B)	达标 (C)	不合格 (D)
标准系数	1.0	1.0	0.9	0

激励对象上一年度考核合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注销。

## 第四章 考核结果的应用和管理

### 第八条 考核结果的应用

- 1、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
- 2、激励对象上一年度考核达标后才具备限制性股票当年度的解除限售资格

## **第九条 考核结果管理**

### **1、考核指标和结果的修正**

考核结束后，公司董事会提名、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。

### **2、考核结果反馈**

被考核者有权了解自己的考核结果，董事会提名、薪酬与考核委员会应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

### **3、考核结果归档**

考核结束后，考核结果作为保密资料归档案保存，保存期至少为五年。

### **4、考核结果申诉**

被考核者如对考核结果有异议，首先应通过双方的沟通来解决。如果不能妥善解决，被考核者可以向董事会提名、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答复。

## **第五章 附则**

**第十条** 本办法经公司股东大会审议通过后生效并实施，修改亦同，如果本办法与监管机构发布的法律、法规和规章存在冲突，则以法律、法规和规章规定为准。

贵州红星发展股份有限公司

董事会

2018年5月25日