

浙江晶盛机电股份有限公司

限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证浙江晶盛机电股份有限公司（以下简称“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，激励公司高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）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《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（试行）》、《股权激励有关事项备忘录1、2、3号》、《创业板信息披露业务备忘录第9号》及其他有关法律、法规、规范性文件，以及浙江晶盛机电股份有限公司《公司章程》，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，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

本办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象，包括但不限于高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责股权激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

1、公司层面考核要求

（1）锁定期考核指标

公司限制性股票锁定期内，归属于上市公司股东的净利润及扣除非经常性损益的净利润均不得低于授予日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。

（2）公司解锁期前一年度业绩考核要求

公司在 2015 年-2017 年会计年度中分年度对公司业绩指标进行考核，以达到公司业绩考核目标作为激励对象当年度的解锁条件之一。业绩考核的指标为：营业收入增长率和净利润增长率。在激励计划有效期内，公司对各年度财务业绩考核目标如下表所示：

解锁安排	业绩考核指标
首次授予权益第一个解锁期	以 2014 年为基准，2015 年营业收入增长率不低于 70%； 2015 年净利润增长率不低于 40%
首次授予权益第二个解锁期 （预留权益第一个解锁期）	以 2014 年为基准，2016 年营业收入增长率不低于 120%； 2016 年净利润增长率不低于 100%
首次授予权益第三个解锁期 （预留权益第二个解锁期）	以 2014 年为基准，2017 年营业收入增长率不低于 150%； 2017 年净利润增长率不低于 130%

上述所指的净利润或计算过程中所需使用的净利润指标均以扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润为计算依据。

若限制性股票的解锁条件达成，激励对象持有的限制性股票按照规定比例逐年解锁；反之，若解锁条件未达成，则公司按照激励计划规定，以激励对象买入股票价格回购并注销。

2、个人层面考核要求

激励对象只有在解锁的上一年度考核等级在 C 级以上，即考核综合评分超过 60 分（含 60 分），才可按照激励计划的相关规定对该解锁期内所获授的全部/部分权益申请解锁，否则，其相对应的限制性股票，由公司以激励对象购买价回购并注销。

绩效考核等级依据综合考核评分结果共分为 A、B、C、D 四个等级评分，每一级别对应的解锁比例如下表所示：

等级	摘要	解锁比例	分数区间
A 优秀	实际表现显著超出预期计划/目标或岗位职责/分工要求，在计划/目标或岗位职责/分工要求所涉及的各个方面都取得特别出色的成绩。	100%	$S \geq 80$ 分
B 良好	实际表现达到或部分超过预期计划/目标或岗位职责/分工要求，在计划/目标或岗位职责/分工要求所涉及的主要方面都取得比较出色的成绩。	100%	$70 \text{分} \leq S < 80 \text{分}$
C 合格	实际表现基本达到预期计划/目标或岗位职责/分工要求，在主要方面不存在明显不足或失误。	80%	$60 \text{分} \leq S < 70 \text{分}$
D 不合格	实际表现未达到预期计划/目标或岗位职责/分工要求，在很多方面失误或主要方面有重大失误。	-	$S < 60 \text{分}$

因个人考核结果而产生的个人当年计划解锁额度和个人当年实际解锁额度之间的差额不可递延，将由公司以激励对象购买价回购并注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象获授或解锁限制性股票的前一会计年度。

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，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，可与人力资源部沟通解决。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。

2、考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

九、附则

- 1、本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。
- 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。

浙江晶盛机电股份有限公司董事会

2015年1月29日