

证券简称：卫星石化

证券代码：002648

浙江卫星石化股份有限公司



限制性股票激励计划实施考核管理办法

二〇一六年九月

浙江卫星石化股份有限公司

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，健全公司中长期激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司核心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，根据国家有关法律、法规及规范性文件的规定和公司实际情况，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，保证公司股权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，实现公司价值与全体股东利益最大化。

第三条 考核对象

《浙江卫星石化股份有限公司 2016 年限制性股票激励计划（草案）》所确定的激励对象，包括浙江卫星石化股份有限公司在职的董事、高级管理人员、中层管理人员及业务（技术）骨干。

第二章 考核组织管理机构

第四条 考核机构

- 1、董事会下设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、公司人力资源中心、财务中心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。

3、公司人力资源中心、财务中心等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，其中，高级管理人员的考核结果应提交董事会审议并由董事会做出决议。利益相关董事在董事会表决时应当自动回避并放弃表决权。

第五条 考核程序

1、公司人力资源中心、财务中心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，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、公司人力资源中心、财务中心等相关部门将对业务（技术）骨干人员的绩效考核报告提交公司薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。

3、公司人力资源中心、财务中心等相关部门将对高级管理人员的绩效考核报告提交公司董事会薪酬与考核委员会，由薪酬与考核委员会提交董事会审议并由董事会做出决议。利益相关董事在董事会表决时应当自动回避并放弃表决权。

第六条 考核期间与次数

1、考核期间

激励对象限制性股票获授或解锁日前一会计年度。

2、考核次数

在限制性股票激励计划期间的会计年度中，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解锁份额根据公司层面、激励对象个人层面的考核结果共同确定。

1、公司层面考核

1.1 本计划授予的限制性股票（包括授予日在 2016 年的预留限制性股票），以达到公司净利润或净利润增长率考核指标作为激励对象当期的解锁条件。每年

度考核指标具体如下：

解锁安排	绩效考核目标
第一次解锁	相比2015年，2016年扭亏为盈，净利润不低于1亿元
第二次解锁	相比2016年，2017年净利润增长率不低于50%
第三次解锁	相比2016年，2018年净利润增长率不低于100%

1.2 若预留限制性股票的授予日在 2017 年的，则在 2017-2019 年的 3 个会计年度中，分年度对公司进行绩效考核，以达到公司净利润或净利润增长率考核指标作为激励对象当期的解锁条件。每年度考核指标具体如下：

解锁安排	绩效考核目标
第一次解锁	相比2016年，2017年净利润增长率不低于50%
第二次解锁	相比2016年，2018年净利润增长率不低于100%
第三次解锁	相比2016年，2019年净利润增长率不低于150%

注：上述净利润增长率与净资产收益率指标均以扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据。由本次限制性股票激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核年度可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销。

2、激励对象的个人层面业绩考核

2.1、公司人力资源中心、财务中心等相关部门或公司董事会下设的薪酬与考核委员会根据如下绩效考评评价指标对各激励对象每个考核年度的表现进行综合考评，确定考评结果：

- 1) 职业操守指标：考核激励对象工作过程中所表现出的职业素质、道德、心态和对周围员工及利益相关者所展现出的工作热情和感染力。
- 2) 职业能力指标：考核激励对象在团队中的分工合作，为公司总体业绩目标或本部门业绩的实现作出的贡献；考核激励对象是否具有良好的领导素质，能否有效领导激励下属完成分管的工作；考核被激励对象分管部门的团队精神、实力和业务发展态势。
- 3) 关键绩效指标：以岗位说明书中描述的工作职责为基础，根据所在组织

的年度工作计划，从数量、质量、成本和时限等角度设定的关键绩效指标（KPI），考核经营业绩指标和重点工作指标的完成情况。

2.2、个人绩效考评指标结构权重分配

评价内容	权重	综合评价得分
职业操守指标	30%	职业操守×30%+职业能力×15%+关键绩效 ×55%
职业能力指标	15%	
关键绩效指标	55%	

2.3 个人绩效考核评价表

原则上绩效评价结果划分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）、不合格（D）四个档次。其中 A/B/C 为考核合格档，D 为考核不合格档，各考评结果对应标准系数如下：

考评结果（S）	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 60$	$S < 60$
评价标准	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
标准系数	1.0	0.8	0.6	0

激励对象只有在上一年度绩效考核为合格档的前提下，才能按照激励计划的规定申请解锁当期相应比例的限制性股票。当期限制性股票未解除销售的部分，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、激励对象上一年度考核合格后才具备限制性股票本年度的解锁资格。
- 2、个人当年实际解锁额度=标准系数×个人当年计划解锁额度。
- 3、考核结果直接影响考核对象的年终奖励与职务变动。

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。

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，修改亦同，如果本办法与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章规定为准。

第十一条 本办法由股东大会审议通过之日起开始实施。

浙江卫星石化股份有限公司

二〇一六年九月二日