

浙江星星科技股份有限公司

2016年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证浙江星星科技股份有限公司（以下简称“公司”）2016 年限制性股票激励计划（以下简称“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、高级管理人员及公司（包括子公司）核心技术（业务）骨干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，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，结合公司实际，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，激励公司董事、高级管理人员、核心骨干诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，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，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核对象

本办法适用于激励计划所确定的所有激励对象，包括董事（但不含独立董事）、高级管理人员、公司核心业务（技术）人员。

四、考核机构

（一）董事会负责本办法的审批，并审议薪酬与考核委员会审核汇总后的考核结果。

（二）薪酬与考核委员会负责领导、组织考核工作并审核考核结果。

（三）薪酬与考核委员会下设考核工作小组，负责具体实施考核工作。

（四）人力资源、研发、制造、销售、财务、行政等相关部门负责协助考核工作的进行，包括相关数据的搜集、提供、核实等，并对所提供数据的真实性、可靠性负责。

五、考核指标及标准

公司限制性股票考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核与个人层面绩效考核。

（一）公司层面业绩考核

本激励计划首次授予的限制性股票解除限售考核年度为 2016 年、2017 年、2018 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，首次授予的限制性股票分三期解除限售，达到下述业绩考核指标时，首次授予的限制性股票方可解除限售。具体如下：

本计划首次授予限制性股票的解锁考核年度为 2016-2018 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，达到下述业绩考核指标时，激励对象首次获授的限制性股票方可解锁：

解锁期	业绩考核指标
第一个解锁期	以 2015 年营业收入为基数，2016 年的营业收入增长率不低于 15%。
第二个解锁期	以 2015 年营业收入为基数，2017 年的营业收入增长率不低于 25%。
第三个解锁期	以 2015 年营业收入为基数，2018 年的营业收入增长率不低于 35%。

注 1：如无特殊说明，本办法的业绩考核指标中的 2015 年营业收入，均为经大信会计师事务所（特殊普通合伙）审计的本公司 2015 年合并利润表所载的营业收入 38.85 亿元；其中深圳市联懋塑胶有限公司的营业收入自 2015 年 6 月 30 日起纳入合并报表范围；

注 2：如无特殊说明，本办法的业绩考核指标均已考虑了在股权激励计划有效期内，公司可能实施的非公开发行、其他再融资、重大资产重组等事项对公司营业收入带来的影响。

本计划预留限制性股票的解锁考核条件与首次授予相同，考核年度为 2017-2018 年两个会计年度，具体如下：

解锁期	业绩考核指标
-----	--------

第一个解锁期	以 2015 年营业收入为基数，2017 年的营业收入增长率不低于 25%。
第二个解锁期	以 2015 年营业收入为基数，2018 年的营业收入增长率不低于 35%。

当上述公司业绩条件未达到考核目标时，所有激励对象对应当年可解除限售的限制性股票不得解除限售也不得递延至下一年解除限售，由公司统一按照授予价格与同期定期存款利息之和回购注销。

（二）激励对象个人层面考核要求

激励对象考核结果将作为限制性股票激励计划的授予依据。个人业绩考核以公司现有的绩效考评体系为基础。考核依照本办法以及公司相关管理制度进行。

1、管理人员的考核分数由工作业绩、素质能力、管理水平三方面构成；核心技术（业务）人员的考核分数由工作业绩、素质能力两方面构成（考核分数满分为 100 分）。

2、工作业绩以激励对象每年关键工作任务的完成情况为评判依据，以公开述职、提问、质询、点评相结合的方式在《业绩考核表》中予以评定。关键工作任务的数量、具体内容、权重根据考核对象的岗位特点设定，由薪酬与考核委员会在激励对象的《年度计划责任书》中予以明确，并报董事会批准。

素质能力根据激励对象的不同，依照《素质能力评价表》所列出的计划能力、学习能力、创新能力、效率意识、团队协作、责任心等指标及其权重予以评定。

管理指标从员工管理、团队建设、沟通成果三方面予以评分。具体内容及权重由薪酬与考核委员会在激励对象的《年度计划责任书》中予以确定，并报董事会批准。

3、根据激励对象的不同，考核分数由不同主体给出，其权重如下：

考核对象	考核关系	评分权重
高级管理人员和关键管理人员	公司董事会	100%
重要管理人员、核心技术（业务）人员	公司高管	45%
	直接上级	55%

4、激励对象在考核期内发生岗位变动的，考核指标跟随岗位变动而调整。年终统计时，前后岗位按照时间段确定权重并汇总计算。

5、根据综合考评得分，激励对象获得以下考评等级：

优秀（90分及以上）	持续、出色的超过岗位要求
良好（80分及以上、90分以下）	超过岗位标准要求的平均水平
合格（70分及以上、80分以下）	适合岗位标准的要求
基本合格（60分及以上、70分以下）	基本适合岗位标准的要求，尚需全面提升
不合格（60分以下）	未能达到岗位标准的要求

6、在考核期间内，激励对象出现违法违规、内部重大违纪、工作重大失职、以及重大客户投诉等其他严重损害公司声誉、经济利益、企业公众形象的事项时，激励对象当年考核结果为“不合格”。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象解锁限制性股票的前一会计年度。

（二）考核次数

激励计划解锁期间年度每年度一次。

七、实施

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售资格及解除限售数量。

（二）绩效考核结果作为股票解除限售的依据。

八、考核程序

（一）薪酬与考核委员会工作小组根据公司年度经营目标、管理目标、激励对象个人年度计划等内容对考核对象当年度的工作业绩、管理指标作出详细设定与说明，并与考核对象签订《年度计划责任书》，作为年度考核的重要依据。

（二）人力资源部在薪酬与考核委员会对考核结果审核完毕的七个工作日内向被考核者通知考核结果。如被考核者对考核结果有异议，应在获知考核结果的七个工作日内，书面填写《考核申诉表》向薪酬与考核委员会提出申诉。薪酬考核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。该答复即为激励对象的最终考核结果。

（三）考核人员应对被考核人作出客观公正的评价。基于故意或重大过失对被考核人作出错误评价的，薪酬与考核委员会将对其予以警告，取消其考核人资格。

九、考核结果的反馈及应用

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，公司应当在考核结束后向被考核者通知考核结果；

（二）如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知后向公司提出申诉，公司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确定最终的考核结果；

（三）考核结果作为限制性股票激励计划的解锁依据。考核结果为“优秀”、“良好”、“合格”的激励对象在满足其他解锁条件时，可以按照《激励计划》的相关规定申请解锁。考核结果为“基本合格”或“不合格”的激励对象，其取得的限制性股票股权不得解锁，由公司统一回购并注销。

十、考核结果归档

（一）公司人力资源部应保存相关考核记录，作为保密资料归档保存。考核记录的保存期不低于五年。为保证考核记录的有效性，考核记录不允许涂改。若要修改或重新记录，须由当事人签字。

（二）年度考核结束后，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。

十一、附则

- 1、本办法由公司董事会负责制订及解释；
- 2、本办法自公司股东大会审议通过之日起生效。

浙江星星科技股份有限公司董事会

2016年12月13日