

浙江晶盛机电股份有限公司

2018年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证浙江晶盛机电股份有限公司（以下简称“公司”）2018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》及其他有关法律、法规、规范性文件和《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，包括但不限于董事、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、公司层面的业绩考核要求：

本激励计划的首次授予股票解除限售考核年度为2018年-2019年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以2017年净利润为基数，2018年的净利润增长率不低于50%。
第二个解除限售期	以2017年净利润为基数，2019年的净利润增长率不低于70%。

注：上述净利润为归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后净利润，并剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响后的数值作为计算依据。

若预留部分在2018 年授予完成，则预留部分业绩考核目标与首次授予一致；若预留部分在2019年授予完成，则预留部分各期业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以2017年净利润为基数，2019年的净利润增长率不低于70%。
第二个解除限售期	以2017年净利润为基数，2020年的净利润增长率不低于90%。

注：上述净利润为归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后净利润，并剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响后的数值作为计算依据。

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条件的，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，由公司按授予价格与同期银行存款利息之和回购注销。

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（含C级），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，由公司按授予价格与同期银行存款利息之和回购注销。

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，将由公司按授予价格与同期银行存款利息之和回购注销。

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，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，可与人力资源部门沟通解决。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，考核结果由公司董事会办公室和人力资源部门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

2018年3月2日