浙江晶盛机电股份有限公司
2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

浙江晶盛机电股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住管理人员和核心骨干员工，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司制订了《公司 2020 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证公司本股权激励计划的顺利实施，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》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

（一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；

（二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。

第三条 考核范围

cninf 巨潮资讯 www.cninfo.com.cn

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象。首次授予对象包括公司（含子公司）董事、高级管理人员以及核心技术/业务/管理人员，不包括晶盛机电独立董事、监事、单独或合计持股 5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或子公司签署劳动合同或聘用合同。

第四条 考核机构及执行机构

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责本次股权激励的组织、实施工作；

（二）公司人力资源部门、财务部门组成考核小组负责具体考核工作，人力资源部负责向薪酬委员会的报告工作；

（三）公司人力资源部门、财务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，公司内审部门监督；

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否解除限售/归属将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

（一） 公司层面的业绩考核要求：

本激励计划在 2020 年-2022 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售/归属条件之一。本激励计划业绩考核目标及解除限售/归属比例如下表所示：

批次	解除限售/归属期	业绩考核目标	解除限售/归属比例
首次授予的限制性股票	第一个解除限售/归属期	以 2019 年营业收入为基数，2020 年营业收入增长率不低于 20%	40%
	第二个解除限售/	以 2019 年营业收入为基数，2021 年	30%

cninf 巨潮资讯 www.cninfo.com.cn

	归属期	营业收入增长率不低于 40%	
	第三个解除限售/归属期	以 2019 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 60%	30%
预留授予的第二类限制性股票	第一个归属期	以 2019 年营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 40%	50%
	第二个归属期	以 2019 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 60%	50%

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。

解除限售/归属期内，公司为满足解除限售/归属条件的激励对象办理解除限售/归属事宜。若各解除限售/归属期内，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第一类限制性股票均不得解除限售，由公司以授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销；所有激励对象对应考核当年可归属的第二类限制性股票全部取消归属，并作废失效。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求：

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核结果分为 “优秀”、“良好”、“合格”、“不合格”四个等级，分别对应考核结果如下表所示：

个人考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面解除限售/归属比例	100%	100%	80%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象当年实际可解除限售/归属的限制性股票数量=个人当年实际解除限售/归属的数量×个人层面解除限售/归属比例。

激励对象按照当年实际可解除限售额度解除限售第一类限制性股票，考核当年不得解除限售的第一类限制性股票，不可递延至下一年度，由公司按授予价格回购注销。

激励对象当期计划归属的第二类限制性股票因考核原因不能归属的部分，作废失效，不可递延至下一年度。

第六条　考核程序

公司人力资源部门在薪酬委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结

cninf 巨潮资讯 www.cninfo.com.cn

果，并在此基础上形成绩效考核报告上交薪酬委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

第七条 考核期间与次数

本激励计划的考核年度为 2020-2022 年三个会计年度，公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核每年考核一次。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

1、被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。

2、如果被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委员会申诉，薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为限制性股票解除限售/归属的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，人力资源部门应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核记录保存期 5 年。对于超过保存期限的文件与记录，薪酬委员会有权统一销毁。

第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订，董事会可根据方案实际执行情况对本办法进行修订。

cninf 巨潮资讯 www.cninfo.com.cn

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划执行。

（三）本办法自股东大会审议通过之日并自本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

2020 年 9 月 30 日

cninf 巨潮资讯 www.cninfo.com.cn