

浙江三星新材股份有限公司

第一期限限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证浙江三星新材股份有限公司第一期限限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”）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、核心骨干人员（包括中层管理人员、核心技术人员、业务人员以及公司董事会认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工）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，根据国家有关规定和公司实际，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限制性股票激励计划的所有激励对象。

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，并负责对股权激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

首次授予的限制性股票解除限售各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售安排	业绩考核目标
首次授予限制性股票第一次解除限售	公司需满足下列两个条件之一： 以2015-2017年平均净利润为基数，公司2018年净利润增长率不低于15%； 以2015-2017年平均收入为基数，公司2018年收入增长率不低于15%。
首次授予限制性股票第二次解除限售	公司需满足下列两个条件之一： 以2015-2017年平均净利润为基数，公司2019年净利润增长率不低于20%； 以2015-2017年平均收入为基数，公司2019年收入增长率不低于20%。
首次授予限制性股票第三次解除限售	公司需满足下列两个条件之一： 以2015-2017年平均净利润为基数，公司2020年净利润增长率不低于30%； 以2015-2017年平均收入为基数，公司2020年收入增长率不低于30%。

注1：“净利润”指标是以激励成本摊销前并扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据，下同；

注2：公司本年净利润指标和收入指标，不能低于上一年度净利润和收入指标。

预留授予的限制性股票若于2018年授出，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售安排	业绩考核目标
预留授予限制性股票第一次解除限售	公司需满足下列两个条件之一： 以2015-2017年平均净利润为基数，公司2018年净利润增长率不低于15%； 以2015-2017年平均收入为基数，公司2018年收入增长率不低于15%。
预留授予限制性股票第二次解除限售	公司需满足下列两个条件之一： 以2015-2017年平均净利润为基数，公司2019年净利润增长率不低于20%； 以2015-2017年平均收入为基数，公司2019年收入增长率不低于20%。
预留授予限制性股票第三次解除限售	公司需满足下列两个条件之一： 以2015-2017年平均净利润为基数，公司2020年净利润增长率不低于30%； 以2015-2017年平均收入为基数，公司2020年收入增长率不低于30%。

预留授予的限制性股票若于2019年授出，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售安排	业绩考核目标
预留授予限制性股票第一次解除限售	公司需满足下列两个条件之一： 以2015-2017年平均净利润为基数，公司2019年净利润增长率不低于20%；

	以2015-2017年平均收入为基数，公司2019年收入增长率不低于20%。
预留授予限制性股票第二次解除限售	公司需满足下列两个条件之一： 以2015-2017年平均净利润为基数，公司2020年净利润增长率不低于30%； 以2015-2017年平均收入为基数，公司2020年收入增长率不低于30%。

公司未满足上述业绩考核目标的，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，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息。

2、个人层面绩效考核要求

在满足公司层面解除限售业绩条件的前提下，公司对激励对象的年度绩效考核成绩将作为本激励计划的解除限售依据。激励对象只有在上一年度绩效考核结果为合格时，才能全额将当期限制性股票解除限售。

若激励对象上一年度绩效考核结果为不合格，则取消其当期限限制性股票的解除限售权利，其当期限限制性股票由公司按授予价格回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象限制性股票解除限售的前一会计年度。

2、考核次数

激励计划限制性股票解除限售期间每年度一次。

七、解除限售

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

2、绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

八、考核程序

公司人力资源部会同财务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。

九、考核结果的反馈及应用

1、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应当在考核结束五个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会薪酬与考核委员会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进行修正；

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

十、考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部须保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由经董事会薪酬与考核委员会批准，由公司人力资源部统一销毁。

十一、附则

1、本办法由董事会负责制订、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。

浙江三星新材股份有限公司董事会

2018年11月5日