

# 浙江伟星新型建材股份有限公司

## 第二期股权激励计划实施考核管理办法

为保证浙江伟星新型建材股份有限公司（以下简称“公司”）第二期股权激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利进行，促进公司健全激励约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员以及骨干员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，根据国家有关规定和公司实际情况，特制定本考核管理办法。

### 一、考核目的

为进一步完善公司中长期激励与约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，激发各激励对象的积极性和创造性，确保公司的经营和管理目标的实现，促进公司长期可持续发展，并保证激励计划（草案）的顺利实施。

### 二、考核原则

1、公正、公平、公开原则：以客观标准和事实为依据，公平、公正地对激励对象的工作及表现做出评价。

2、共同责任原则：公司管理层和员工共同对达成公司年度和长远的绩效目标负责，个体的绩效目标和行为表现应围绕公司整体的绩效目标来制定和发展。

3、持续改进原则：绩效管理的根本目的在于绩效改进，工作态度和工作能力应当体现在工作绩效或工作绩效的改进上。

### 三、考核范围

本办法适用于激励计划所确定的所有激励对象：公司董事（不包括独立董事）、高级管理人员、主要中层管理骨干以及核心技术和业务骨干。

### 四、考核机构和权限

1、由董事会或下设的薪酬与考核委员会负责考核的统筹工作。

2、由公司绩效考核工作小组根据公司发展规划以及相关岗位要求，拟定考核细则，实施具体考核工作，负责相关考核数据的收集、整理与提供，确保信息真实、准确、完整。

3、公司绩效考核工作小组分别由公司企管部、人力资源部、财务部等相关

职能部门组成。

## 五、绩效考评评价指标及标准

### （一）公司层面业绩考核

锁定期内，归属于上市公司股东的净利润及归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于授予日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。

本激励计划授予的限制性股票解锁考核年度为2016-2018年三个会计年度，每个会计年度考核一次。授予的限制性股票分三期解锁，达到下述业绩考核指标时，授予的限制性股票方可解锁。具体如下：

考核年度	业绩考核目标
2016年度	以2013-2015年平均净利润为基数，公司2016年的净利润增长率不低于35%；2016年加权平均净资产收益率不低于15%
2017年度	以2013-2015年平均净利润为基数，公司2017年的净利润增长率不低于50%；2017年加权平均净资产收益率不低于15%
2018年度	以2013-2015年平均净利润为基数，公司2018年的净利润增长率不低于70%；2018年加权平均净资产收益率不低于15%

注：（1）上述各年度净利润指标以归属于上市公司股东的净利润扣除非经常性损益前后的孰低值为计算依据；加权平均净资产收益率指标以归属于上市公司股东的净资产作为计算依据；如果公司发生增发新股、配股等再融资行为，新增加的净资产及所对应的净利润不计入以上净资产收益率和净利润的计算。

（2）本次股权激励产生的成本费用将在经常性损益中列支。

（3）若解锁上一年度公司层面考核不合格，激励对象当年限制性股票额度不可解锁，由公司统一回购注销。

### （二）个人层面绩效考核要求

激励对象只有在对应解锁期的上一年度绩效考核为“合格”及以上，才能解锁当期限制性股票，若对应解锁期的上一年度绩效考核为“不合格”的，则取消当期获授限制性股票，当期全部份额由公司统一回购注销。

## 六、考核次数

激励计划期间每年度一次。

## 七、实施

1、董事会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解锁资格及解锁数量。

2、绩效考核结果作为股票解锁的依据。

## 八、考核程序

公司绩效考核工作小组负责具体的考核工作，保存考核记录与结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会或薪酬与考核委员会。

## 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，公司应当在考核结束后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，可在接到考核通知后向公司提出申诉，公司会根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对原考核结果进行保持或修正；

3、考核结果作为股票解锁的依据。

## 十、考核结果归档

1、考核结束后，公司证券部须保留绩效考核结果。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存。

## 十一、附则

本办法由公司董事会负责制订、解释及修改，自股东大会审议通过之日起生效。

浙江伟星新型建材股份有限公司

2016年2月26日