

浙江伟星新型建材股份有限公司

第三期股权激励计划实施考核管理办法

为确保浙江伟星新型建材股份有限公司（以下简称“公司”）第三期股权激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，进一步健全公司激励和约束机制，形成良性合理的价值分配体系，充分调动公司及下属分支机构在任的高级管理人员以及骨干员工的积极性，有效地将股东、公司和员工利益结合在一起，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，特制定本激励计划实施考核管理办法（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

为进一步完善公司中长期激励约束机制，形成良性合理的价值分配体系，激发各激励对象的积极性和创造性，保证本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管理目标的实现，实现长期可持续发展。

二、考核原则

坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法对激励对象的绩效进行评价，以实现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

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于公司及下属分支机构的高级管理人员、主要中层管理骨干以及核心技术和业务骨干等。

四、考核机构和权限

- 1、由公司董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织本激励计划的考核工作。
- 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，拟定考核细则并实施具体考核工作，收集、整理相关考核数据，向董事会薪酬与考核委

员会负责并报告。

3、公司绩效考核工作小组分别由公司企管部、人力资源部、财务部等职能部门相关人员组成。

4、公司董事会负责考核结果的审核。

五、绩效考核指标及标准

（一）公司业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票分三期解除限售，考核期为2020-2022年的三个会计年度。当公司业绩分别达到下述业绩考核指标时，授予的限制性股票方可解除限售。具体如下：

解除限售期	解除限售时间	解除限售比例	业绩考核指标
第一个解除限售期	自限制性股票上市日12个月后的首个交易日起至上市日24个月内的最后一个交易日止	30%	以2017-2019年度平均扣非净利润为基数，2020年的净利润增长率不低于8.5%。
第二个解除限售期	自限制性股票上市日24个月后的首个交易日起至上市日36个月内的最后一个交易日止	30%	以2017-2019年度平均扣非净利润为基数，2021年的净利润增长率不低于23%。
第三个解除限售期	自限制性股票上市日36个月后的首个交易日起至上市日48个月内的最后一个交易日止	40%	以2017-2019年度平均扣非净利润为基数，2022年的净利润增长率不低于38%。

注：

（1）2017-2019年度平均扣非净利润指2017年度、2018年度、2019年度的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润的平均数884,564,579.02元。

（2）上述业绩考核年度的“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，同时剔除股权激励计划股份支付费用和公司参与投资股权投资基金产生的影响后的数值作为计算依据。

（3）若在本激励计划有效期内发生并购等行为，业绩考核指标值则以扣除前述事项产生的净利润为计算依据。

（二）个人绩效考核要求

激励对象只有在各考核年度的个人绩效考评结果为“合格”及以上，才能对当期的限制性股票解除限售；若考评结果为“不合格”的，则该部分限制性股票

不得解除限售，由公司统一回购注销。

六、考核期间及次数

本激励计划考核期间为每一个解除限售期的前一会计年度，每年度一次。

七、考核程序

公司绩效考核工作小组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，保存考核记录与结果，并在此基础上形成绩效考核报告提交董事会薪酬与考核委员会审核。

八、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，并确定最终考核结果。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

九、考核结果管理

1、考核结束后，公司证券部须留存绩效考核结果，不低于五年。

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、附则

本办法由公司董事会薪酬与考核委员会拟定，董事会负责解释及修改，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

2020年9月22日