

宁波激智科技股份有限公司

2016 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

第一章 总 则

第一条 为保证宁波激智科技股份有限公司（以下简称“公司”或“激智科技”）2016年限制性股票激励计划的顺利实施，促进公司发展战略和经营目标的实现，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》以及其他法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定，制订了本办法。

第二条 考核目的：为充分调动公司核心团队的积极性、创造性与责任心，吸引和保留优秀人才，有效地将公司利益、股东利益和核心团队个人利益结合在一起，保障公司发展战略和经营目标的实现。

第三条 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，以实现限制性股票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，实现公司价值与全体股东利益最大化。

第四条 考核对象：本办法适用于2016年限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于公司董事、高级管理人员、核心管理人员、核心技术（业务）人员（含子公司），具体名单由董事会下设薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）审议确定。

第二章 考核管理机构

第五条 考核机构：

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作；

（二）公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关数据的收集和提供，对

数据的真实性和可靠性负责；并负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总、保存；

（三）公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

第六条 考核程序：

（一）公司人力资源部、财务部等相关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，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告并保存；

（二）公司人力资源部、财务部等相关部门将对激励对象的绩效考核报告提交公司薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。

第七条 考核期间与次数：

（一）考核期间：激励对象解除限售限制性股票的前一会计年度。

（二）考核次数：限制性股票激励计划期间每年度一次。

第三章 考核内容

第八条 绩效考核指标：

（一）公司层面业绩考核

对于按照本限制性股票激励计划授予的限制性股票，首次授予日所在年度为T年度。首次授予部分限制性股票在T至T+2年的3个会计年度中，分年度对公司财务业绩指标进行考核，以达到公司财务业绩考核目标作为激励对象当年度解除限售的条件，首次授予的限制性股票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 2016 年公司业绩为基数，2017年净利润增长率不低于 15%

第二个解除限售期	以 2016 年公司业绩为基数, 2018年净利润增长率不低于 30%
第三个解除限售期	以 2016 年公司业绩为基数, 2019年净利润增长率不低于 45%

预留部分限制性股票在 T 至 T+2 年的 3 个会计年度中, 分年度对公司财务业绩指标进行考核, 以达到公司财务业绩考核目标作为激励对象当年度解除限售的条件, 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 2016 年公司业绩为基数, 2017年净利润增长率不低于 15%
第二个解除限售期	以 2016 年公司业绩为基数, 2018年净利润增长率不低于 30%
第三个解除限售期	以 2016 年公司业绩为基数, 2019年净利润增长率不低于 45%

注: 本激励计划中所指净利润指标以扣除非经常性损益并剔除本次及其他激励计划激励成本影响的经审计的净利润为计算依据。

由本次股权激励产生的限制性股票成本将在管理费用中列支。

在各个解除限售期内, 若公司层面业绩考核目标达成, 则所有激励对象获授的限制性股票, 根据其个人层面绩效考核结果对应的比例解除限售。反之, 若公司层面业绩考核目标未达成, 则公司按照限制性股票激励计划的相关规定将所有激励对象当期拟解除限售的限制性股票回购并注销。

(二) 激励对象个人层面绩效考核

1、激励对象的一般考核要求

在公司层面业绩考核达标的情况下, 所有激励对象上年度绩效考核合格的情

况下才能获得授予和解除限售限制性股票的资格。

根据激励对象的绩效考核评价指标确定考核结果，原则上绩效评价结果划分为优秀、良好、合格、合格但有待改进、不合格五个档次。

激励对象当年实际可解除限售的限制性股票数量=激励对象上年度绩效考核结果对应的标准系数×激励对象当年计划解除限售的限制性股票数量

绩效考核结果	优秀	良好	合格	合格但有待改进	不合格
标准系数	1.0	1.0	0.8	0.5	0

注：绩效考核各个档次均不设人数上限。

激励对象根据个人绩效考核要求，不符合解除限售条件的部分限制性股票，由公司回购注销。

2、高级管理人员的特殊考核要求

激励对象是公司高级管理人员的，若本计划有效期内该高级管理人员发生调离原职位的情况，还需考核其离任审计结果。如高级管理人员的离任审计结果不合格，公司不再依本计划继续授予新的限制性股票，其已获授但尚未解除限售的限制性股票，由公司回购注销。

第四章 考核结果管理

第九条 考核指标和结果的修正：考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

第十条 考核结果反馈：

（一）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在考核结束八个工作日内向被考核者通知考核结果；

（二）如被考核者对考核结果有异议，应在事先充分沟通的基础上协商解决。如不能妥善解决，可提出申诉；核心管理人员和核心技术（业务）人员可向公司

人力资源部提出申诉。人力资源部在接到申诉之日起十个工作日内，应对申诉者的申诉请求予以答复，并根据实际情况对其考核结果进行复核，并告之相应的处理结果。

（三）绩效管理相关人员责任：

1. 考核人没有对被考核人进行客观评价的，予以警告，情节严重的，取消其考核人资格；

2. 各部门负责人负责本部门内的绩效考核，如出现漏考，将由各责任人负责。

第十一条 考核结果应用：

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

（二）考核结果作为限制性股票解除限售的依据：

1、绩效考核结果作为限制性股票的解除限售依据：公司层面考核不达标，所有激励对象所持该年度计划解除限售的限制性股票全部作废；公司层面考核达标时，根据激励对象上年度绩效考核结果确定其当年实际可解除限售的限制性股票数量；

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

3、考核结束后，董事会薪酬与考核委员会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

第十二条 考核结果归档：

（一）董事会薪酬与考核委员授权公司人力资源部保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年；

（二）为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改

或重新记录，须当事人签字；

（三）绩效考核结果作为保密资料归档保存，该激励计划结束三年后由董事会薪酬与考核委员会负责统一销毁。

第五章 附则

第十三条 本办法未尽事宜，按国家有关法律、行政法规和规范性文件及公司章程的规定执行，本办法如与国家日后颁布的法律、行政法规或规范性文件的规定相抵触的，应及时对本办法进行修订。

第十四条 本办法由公司董事会负责解释。

第十五条 本办法自股东大会审议通过之日起开始实施，修改时亦同。

宁波激智科技股份有限公司

2016 年 12 月 23 日