

宁波维科精华集团股份有限公司

首期限制性股票激励计划实施考核管理办法

为进一步促进宁波维科精华集团股份有限公司（以下简称“公司”）完善公司法人治理结构，充分调动公司激励对象的积极性与创造性，提高经营效率，保持公司良好的可持续发展态势，公司拟依据《宁波维科精华集团股份有限公司首期限限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本次股权激励计划”）对公司中高级管理人员、核心技术（业务）人员及其他骨干员工授予限制性股票。为保证公司本次股权激励计划的实施，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》等法律、法规、规范性文件及《宁波维科精华集团股份有限公司章程》的规定，特制定《宁波维科精华集团股份有限公司限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

制定本办法的目的是通过对本次激励计划的激励对象应满足的各项激励条件进行有效考核，以保证本次股权激励计划顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，促进公司长期战略目标的实现。

二、考核范围

本办法的考核范围为董事会薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的公司本次股权激励计划的所有激励对象，包括公司中高级管理人员、核心技术（业务）人员及其他骨干员工。

三、考核职责分工

- 1、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导与审核考核工作。
- 2、董事会薪酬与考核委员会负责领导与审核考核工作。
- 3、公司人力资源部负责具体实施考核工作。

4、公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

四、考核内容与方法

公司将根据本次股权激励计划，结合公司现有员工考核体系，从工作业绩、工作能力和工作态度等方面进行重点考核，并设置相应的考核方法和评价指标。

考核方法	考核周期	被考核者		考核者评分权重	
		管理人员	关键人才	上级	平级
KPI 考核	年度	100%	100%-	-	-
360 考评	年度	辅助考核	辅助考核	80%	20%

1、工作业绩评价

根据各部门及各岗位实际情况及现有资源，本着考核指标的可测性、可衡量性、定性定量相结合的原则，明确各管理人员年度 KPI 考核的目标及权重，同时增加加减分项及倒扣分项考核指标。

（1）年度 KPI 考核指标

它是对年度经营目标有效分解。针对各级管理人员所处的管理岗位，根据岗位职责，聚焦 5-8 项关键职能，锁定 KPI 指标。同时结合年度经营预算值，予以恰当分解，分月度进行考核。这样可以充分调动各级管理人员工作积极性，有效激励并引导管理人员共同为经营目标达成出谋划策。

（2）KPI 加减分指标

员工在实现绩效的过程中，会出现种种特殊情况，如：非常明显的利润高增长时段，这些非常规的绩效表现，都会直接影响到员工个人的绩效。为了激励员工并缩小个人的能力或者为达成目标所付出的努力等能够反映到业绩里，当工作的内外环境发生变化时，加入业绩加减分的评价，将其作为目标达成加减分的依据，反映到工作业绩里。

（3）KPI 倒扣分指标

对于部分关键考核指标采取倒扣分项，用以衡量与该岗位职级、职责所要求的

一般性能力水准相比，该员工达成目标的情况。工作期间本人或下属发生重大差错或失误给公司造成经济损失数额较大应予扣分评价，将其作为目标达成倒扣分的依据，反映到工作业绩里。

2、能力、态度评价

360 度考核作为业绩考核的有效补充，是岗位素质考核。通过 360 考评，上级领导和平级同事主要从能力和态度两方面对激励对象进行评价打分。同时在指标的选取上，突出以专业、责任为导向的企业文化。能力、态度所选取的指标分别为：

工作能力		工作态度
关键人才	管理人员	
专业知识、技能	专业知识、技能	责任心
沟通协调能力	沟通协调能力	团队合作
分析判断能力	分析判断能力	主动性
学习与创新能力	学习与创新能力	客户意识
自我管理能力	组织领导能力	纪律性

3、评分方面

采用二级评审制，上级领导对员工有充分的评价权利，另一方面平级同事也对员工的绩效进行评定。二者在评分时所占的比重为 80%和 20%。

五、考核周期

本办法对激励对象的考核周期为每个会计年度。

六、考核程序

每年度末，董事会薪酬与考核委员会组织对激励对象进行考核，主要采取 KPI 得分与 360 考核方式综合评定。人力资源部负责具体考核操作，对考核数据统一汇总、核查、分析，并形成绩效考核报告，提交董事会薪酬与考核委员会审核。

七、考核结果分类

绩效考核等级依考核结果按正态分布分为以下五类，类别及定义如下：

A：杰出；B：优秀；C：良好；D：合格；E：不合格。

八、考核结果反馈及应用

1、考核结果反馈：考核结束后，上级领导在与员工的绩效面谈中须告知被考评者考核结果。被考核者对考核期内考核结果有重大异议，可提出申诉，并说明理由；人力资源部须及时调查相关情况，并提出处理意见报董事会薪酬与考核委员会审核并做出处理。

2、考核结果应用

- (1) 考核结果作为公司股权激励计划的解锁依据；
- (2) 考核结果直接影响考核对象的年终奖励与职务变动。

九、绩效考核记录

1、人力资源部保留绩效考核所有考核记录。

2、考核结束后，董事会薪酬与考核委员会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。

3、考核结束后，考核结果作为保密资料归档案保存。

十、附则

- 1、本办法由董事会薪酬与考核委员会负责解释。
- 2、本办法自董事会审议通过之日起施行。

宁波维科精华集团股份有限公司

二〇一八年四月十六日