

宁波江丰电子材料股份有限公司

第一期股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证公司股票期权激励计划的顺利实施，保障股东权益，确保公司发展战略和经营目标的实现，有效激励公司董事、高级管理人员及核心技术（业务）骨干诚信勤勉地开展工作，根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《宁波江丰电子材料股份有限公司章程》、《宁波江丰电子材料股份有限公司第一期股票期权激励计划》等有关规定，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与约束相结合的中长期激励机制，保证股权激励计划的顺利实施，发挥股权激励的作用，充分调动公司高管、核心技术（业务）骨干员工的积极性，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，从而提高管理绩效水平，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股票期权激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作。

2、公司人力资源部门、财务部门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，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。

五、绩效考评评价指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

业绩考核指标：营业收入增长率

本激励计划授予的股票期权，在 2019-2021年三个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。

首次授予的股票期权各年度绩效考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
首次授予股票期权第一个行权期	以2016-2018年营业收入均值为基数，2019年营业收入增长率不低于28%；
首次授予股票期权第二个行权期	以2016-2018 年营业收入均值为基数，2020年营业收入增长率不低于38%；
首次授予股票期权第三个行权期	以2016-2018 年营业收入均值为基数，2021年营业收入增长率不低于48%。

预留部分各年度业绩考核目标如下所示：

① 若预留部分股票期权于2019年度授出，则各年度业绩考核与首次授予部分业绩考核目标一致。

② 若预留部分股票期权于2020年度授出，则各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
预留授予股票期权第一个行权期	以 2016-2018 年营业收入均值为基数，2020 年营业收入增长率不低于38%；
预留授予股票期权第二个行权期	以 2016-2018 年营业收入均值为基数，2021 年营业收入增长率不低于48%。

期权的行权条件达成，则激励对象按照计划规定比例行权。反之，若行权条件未达成，则公司按照本计划，激励对象所获期权当期可行权份额注销。

2、个人层面业绩考核要求

激励对象当年实际可行权的权益数量同时与其个人上一年度的绩效考核挂钩，具体比例依据激励对象个人绩效考核结果确定，具体如下：

等级	A-优秀	B-良好	C-合格	D-不合格
标准系数	1.0	1.0	0.6	0

3、考核结果应用

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际行权额度=个人层面系数×个人当年计划行权额度

激励对象考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。

六、考核周期

本办法对激励对象的考核周期为一个完整会计年度。

七、行权

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定激励对象的行权资格及行权数量。

2、绩效考核结果作为股票期权行权的依据。

八、考核程序

公司人力资源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，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重大异议，可在接到考核通知的五个工作日内向公司人力资源部提出书面申诉，公司人力资源部必须及时进行调查，根据实际情况对其考核结果进行复核，提出处理意见，反馈给申诉人；

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

十、考核结果归档

1、公司人力资源部保存相应的考核所记录。

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，该股票期权激励计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

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。