
宁波韵升股份有限公司

2020 年股票期权激励计划

考核管理办法

为保证宁波韵升股份有限公司（以下简称“公司”）2020 年股票期权激励计划（以下称“激励计划”）的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，健全公司激励机制，鼓励公司董事、高级管理人员、核心技术（业务）骨干人员以客户为中心，以价值贡献为导向，将股东、公司利益和经营者个人利益紧密结合，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际情况，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机制，保证股权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，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于本次股票期权激励计划所确定的所有激励对象，包括公司任职的董事、高级管理人员、中层管理人员和核心技术（业务）骨干人员。

四、职责权限

4.1 董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。

4.2 公司人力资源部负责具体实施考核工作。

4.3 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。

4.4 公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核体系

5.1 考核对象

股权激励计划的激励对象，包括公司任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干。

5.2 考核内容

（1）公司业绩考核要求

股权激励计划股票期权的行权考核年度为 2020 年-2022 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

授予股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权安排	业绩考核指标
第一个行权期	公司需满足以下两个条件之一： 以 2019 年营业收入为基数，2020 年营业收入增长率不低于 5% 以 2019 年净利润为基数，2020 年净利润增长率不低于 20%
第二个行权期	公司需满足以下两个条件之一： 以 2019 年营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 12% 以 2019 年净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 45%
第三个行权期	公司需满足以下两个条件之一： 以 2019 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 20% 以 2019 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 75%

注 1：上述“净利润”是指“归属于上市公司股东的净利润”，且“净利润增长率”指标以“归属于上市公司股东的净利润”作为计算依据，且剔除本激励计划的股份支付费用对当期净利润的影响。

注 2：在本激励计划有效期内通过收购行为新增纳入合并报表范围的公司，其经营结果不纳入业绩考核范围，需剔除相关公司的经营结果对公司净利润的影响作为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

（2）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司薪酬与考核的相关规定组织实施。激励对象当期可行权的股票期权的比例以激励对象上一年度绩效考核获得的等级为前提，具体如下：

个人年度绩效等级	个人实际可行权的股票期权占当期个人计划行权额度的比例（个人层面系数）
优秀 A	100%
良好 B	100%
合格 C	80%
待改进 D	60%
不合格 E	0%

公司层面业绩指标考核达成且激励对象个人绩效考核通过的（即考核等级为：优秀 A、良好 B、合格 C、待改进 D），则激励对象可行权，激励对象“个人当年实际可行权额度=个人层面系数×个人当年计划行权额度”。激励对象考核不合格的，以及因考核等级未达到优秀导致当年不得行权的股票期权部分，由公司注销。

以上任一条件未达成，则激励对象不得行权，不得行权部分的股票期权由公司注销。

5.3 考核期间和次数

股权激励计划的考核年度为 2020 年-2022 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

5.4 考核办法和程序

（1）本会计年度结束时，由公司人力资源部组织对激励对象进行年度考核，考核结果报公司人力资源部。

（2）公司人力资源部负责对年度考核结果进行核查、分析、形成考核结果上报董事会薪酬与考核委员会，由董事会薪酬与考核委员会审核。

六、考核结果的应用

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象“个人当年实际可行权额度=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得行权的股票期权由公司注销。

七、考核结果的归档及管理

7.1 考核结果反馈

人力资源部及直属主管在考核结束后将及时对被考核者进行年度考核结果进行反馈，即通知被考核者的考核结果。

7.2 考核结果申诉

被考核者如对考核结果有异议，可以在接到考核通知后的十日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，委员会在接到书面申诉请求之日起十日内，对申诉者的申诉请求进行复核并予以答复。

最终考核结果将作为股票期权行权的依据。

7.3 考核结果归档

考核结束后，公司人力资源部应保留考核结果记录，同时报董事会办公室存档，作为保密资料归档保存。

八、附则

8.1 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

8.2 本办法自公司股东大会审议通过之日起实施。