

宁波兴瑞电子科技股份有限公司

2021年第一期股权激励计划

实施考核管理办法（修订稿）

为保证宁波兴瑞电子科技股份有限公司（以下简称“公司”）2021年第一期股权激励计划（以下简称“股权激励计划”）的顺利实施，进一步完善公司法人治理结构，建立健全公司的激励约束机制，现根据《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》等有关法律、法规和规范性文件、以及公司章程、公司股权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

第一节 总则

第一条 考核目的

为进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，建立和完善公司董事、高级管理人员和核心员工绩效评价体系和激励约束机制，促进全体干部员工诚信勤勉的开展工作，保障公司业绩长期、持续、稳健的提升，以实现公司长期战略目标。通过对激励对象从关键业绩、重点工作、职业道德、企业文化等方面，进行全面客观评估，保证公司本次股权激励计划的顺利进行。

第二条 考核原则

坚持公开、公正、公平、客观的原则，坚持考核指标与公司战略紧密结合的原则，坚持对激励对象进行财务指标和非财务指标相结合、短期经营成果和长期发展相结合的原则，激励与约束相结合的原则。

第二节 考核体系

第三条 考核组织

- 1、董事会下设的薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核考核工作；公司人力资源部主管部门负责考核的具体实施工作；
- 2、公司财务部、内审部负责协助考核工作的进行，包括相关考核数据的搜集和提供、复核、核算等，并对数据的真实性和可靠性负责。

3、公司股东大会和董事会负责本办法的审批。

第四条考核内容

考核内容以工作绩效考核为主，同时考核其综合能力发展、企业文化贯彻落实等。各级激励对象按照职位层级及绩效管理原则确定考核的内容结构与权重，并经双方沟通确认后正式执行，在执行过程中如发生变化需要及时沟通，并作必要的调整。

第五条考核对象

本考核办法适用于公司股权激励计划中的激励对象。

第三节 考核办法

第六条 本次考核采用 ABM（Activity Based Management）绩效考核体系，采用 A 绩效、B 绩效、M 组织绩效评价三部分组成；各绩效定义如下：

◆A 绩效（个人绩效）目标的定义：以「战略目标的实现」为前提进行制定，具备战略性、中长期、突破性、创新性或重大性的特色。

◆B 绩效（组织绩效）目标的定义：以「达成公司年度经营预算目标（基本目标）」为前提，本部门依分工职责所应承担的重要基本职责或一般性的管理改善目标。

◆ M 绩效目标的定义：基于团队管理的绩效评价指标，包括组织文化、人才梯队、组织能力等。

第七条 工作绩效评价方面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，明确各岗位年度的业绩考核目标。

第八条 评分方面采用三级评审制，直接主管对激励对象有充分的评价权利；同时间接上级一方面对直接主管的评分进行审核和监督，另一方面也对员工的绩效进行评定；公司经营委员会对工作业绩评价过程与前二级结果进行终评与确认。

第九条 考核周期为一个完整会计年度，即从每年的 1 月 1 日至当年的 12 月 31 日，在次年 2 月份完成当年度的考核。

第十条 对考核对象的考核项目、考核评分权重等情况将根据激励对象所承担岗位不同而制定，具体以绩效协议的方式与责任相关方确定；考核周期以会计年度作为工作业绩考核周期。

第四节 考核实施步骤

第十一条薪酬与考核委员会工作小组根据公司年度经营目标、管理目标和激励对象的《岗位说明书》等内容作为激励对象年度绩效考核的依据。

第十二条薪酬与考核委员会工作小组对考核对象的身份、信息进行确认，统一制作表格，参与评分，考核结果提交薪酬与考核委员会审议。

第十三条薪酬与考核委员会对所有被考核对象的绩效考核结果审议确认。

第五节 考核结果应用第十四条 绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

本激励计划授予的限制性股票，解除限售考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

限制性股票的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	指标1：以2020年的净利润为基数，2021年净利润增长率不低于15%；或 指标2：以2020年的营业收入为基数，2021年营业收入增长率不低于15%
第二个解除限售期	指标1：以2020年的净利润为基数，2022年净利润增长率不低于40%；或 指标2：以2020年的营业收入为基数，2022年营业收入增长率不低于40%
第三个解除限售期	指标1：以2020年的净利润为基数，2023年净利润增长率不低于60%；或 指标2：以2020年的营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于60%

注：“净利润”指标以经审计的有效期内所有股权激励成本摊销后，归属于上市公司股东的净利润作为计算依据。

限制性股票的解除限售条件达成，则公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。如公司未达到上述业绩考核目标时，所有可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司授予价格回购注销。

（二）个人层面业绩考核

根据个人年度绩效考评结果，划分为 A、B、C 三挡，分别对应不同的可解除限售比例：

考核结果	A（良好）	B（合格）	C（不合格）
考核分数	$80 \leq X < 100$	$60 \leq X < 80$	$X < 60$
标准系数	1	0.8	0

上述考核标准 A 级为 80 分以上（含），B 级为 60-79 分，C 级为 60 分以下。

若激励对象上一年度个人绩效考评结果为合格，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若激励对象上一年度个人绩效考评结果为不合格，激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司授予价格回购注销。

第六节考核结果管理

第十五条考核结束后，公司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。

第十六条被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

第十七条对于考核结果有不同意见，被考核者可以在考核结束后三日内向考核工作小组提起申诉。由考核工作小组会同有关主管对考核结果进行核查，整理考核记录，提出处理建议，全部申诉程序，应在考核完成两周内结束。

第十八条完成绩效考核后，考核记录由考核工作小组存档备案。

第七节附则

第十九条本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

第二十条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。

宁波兴瑞电子科技有限公司董事会

2021 年 8 月 27 日