

# 宁波江丰电子材料股份有限公司

## 第二期股权激励计划实施考核管理办法

为保证宁波江丰电子材料股份有限公司（以下简称“公司”）第二期股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，有效激励公司高级管理人员、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》、《公司章程》、《公司第二期股权激励计划》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约束机制，保证股权激励计划的顺利实施，发挥股权激励的作用，充分调动公司高级管理人员、核心技术（业务）骨干的积极性，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

本股权激励计划考核年度为2022-2024年三个会计年度，每个会计年度考核一次，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2021年营业收入为基数，2022年营业收入增长率不低于15%；
第二个解除限售期	以2021年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于30%；
第三个解除限售期	以2021年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于45%。

预留授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下所示：

① 若预留部分限制性股票于2022年授予，则各年度业绩考核目标与首次授予一致；

② 若预留部分限制性股票于2023年授予，则各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以2021年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于30%；
第二个解除限售期	以2021年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于45%。

若公司未满足某一年度公司层面业绩考核要求，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按照回购价格回购注销。

## 2、个人层面业绩考核要求

激励对象只有在上一年度公司达到公司业绩考核目标以及个人岗位绩效考核达标的前提下，才可解除限售。具体解除限售比例依据激励对象个人绩效考核结果确定。激励对象个人绩效考评结果按照 A（优秀）、B（良好）、C（合格）和 D（不合格）四个考核等级进行归类，各考核等级对应的可解除限售比例如下：

考评等级	A/B	C	D
个人可解除限售比例	1.0	0.6	0

个人当年实际解除限售额度=个人年度考核系数×个人当年可解除限售比例。当期剩余所获授的但因未达到完全解除限售条件而未解除限售的限制性股票不得解除限售并由公司回购后予以注销，回购价格为授予价格。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

本次激励计划考核期间为2022-2024年三个会计年度。

## 2、考核次数

本次激励计划实施期间每年度一次。

## 七、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。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的解除限售资格及数量。

## 八、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情况调查，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、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

## 九、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，该股权激励计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

## 十、附则

1、本办法由公司董事会负责制订、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。

宁波江丰电子材料股份有限公司董事会

2021年12月27日