



宁波韵升股份有限公司

限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证宁波韵升股份有限公司（以下简称“公司”）限制性股票激励计划的顺利实施，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，激励公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法（试行）》以及其他法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定，特制定《宁波韵升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

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，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

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，包括但不限于公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员以及公司董事会认为其他需要激励的公司员工。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对参与本次限制性股票激励计划的公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员等激励对象进行考核；公司人力资源部、财务部等相关部门负责有关考



核数据、资料的搜集和整理，并对数据的真实性和可靠性负责。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划在 2015-2017 年的 3 个会计年度中，分年度进行绩效考核，每个会计年度考核一次，以达到绩效考核目标作为激励对象的解锁条件之一。

本次授予部分限制性股票各年度绩效考核目标如下表所示：

解锁安排	解锁业绩条件
第一次解锁	以 2014 年净利润为基数，2015 年净利润增长率不低于 40%，且净资产收益率不得低于 9%。
第二次解锁	以 2014 年净利润为基数，2016 年净利润增长率不低于 50%，且净资产收益率不得低于 9%。
第三次解锁	以 2014 年净利润为基数，2017 年净利润增长率不低于 60%，且净资产收益率不得低于 9%。

预留部分限制性股票各年度绩效考核目标如下表所示：

解锁安排	解锁业绩条件
第一次解锁	以 2014 年净利润为基数，2015 年净利润增长率不低于 40%，且净资产收益率不得低于 9%。
第二次解锁	以 2014 年净利润为基数，2016 年净利润增长率不低于 50%，且净资产收益率不得低于 9%。
第三次解锁	以 2014 年净利润为基数，2017 年净利润增长率不低于 60%，且净资产收益率不得低于 9%。

其中：上述业绩条件中所指净利润或计算过程中所需使用的净利润指标均以



扣除非经常性损益前后孰低者为计算依据,并包含限制性股票的会计处理在经常性损益中列支对公司损益的影响。如公司业绩考核达不到上述条件,则激励对象不得解锁对应解锁期内可解锁的限制性股票并由公司回购注销。

在限制性股票的锁定期内,归属于上市公司股东的净利润及归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润不得低于授予日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。

(二) 个人层面绩效考核要求

在本激励计划执行期间,公司每年均依照公司现行的《绩效考核制度》及相关规定,对公司高级管理人员、子公司经营班子和员工进行年度绩效考核,并以达到年度绩效考核目标作为激励对象的解锁条件之一。

公司的绩效考核根据公司《绩效考核制度》规定执行,分为年度绩效考核、职能人员月度绩效考核、员工年度绩效考核三类。

具体考核实施办法如下:

1、公司高级管理人员

公司对高级管理人员的绩效和经营目标的考核,按照公司《年度经营业绩考核办法》。考核办法是以公司战略规划目标为依据,以激发工作热情为宗旨和原则、以考核办法为主要内容来进行考核和评价的。

年度绩效考核设立定量和定性指标,其中定量指标主要考核利润,权重为 80%;定性指标主要考核项目如新产品、重大项目和基础管理,权重为 20%。

2、子公司经营班子

年度绩效考核设立三级指标,分别为:一级指标,为公司的整体业绩指标,主要考核销量和利润。根据关联紧密性,权重为 10%到 30%;二级指标,为子公司的核心经营指标,主要考核销售量,权重为 40%到 70%;三级指标,为子公司为完成一、二级指标需要控制的 KPI 指标,如销售收入、利润、成本、重点任务、科研项目、安全与经营风险等,权重为 20%到 90%。

3、其他人员

(1) 公司中层管理人员、核心技术(业务)人员和基层管理人员的薪酬考核在《年度经营业绩考核办法》中予以覆盖,采用职能人员的月度绩效考核,按月考核。考核内容主要给予部门重点工作任务和岗位职能要求,采取 KPI 考核形式。



(2) 员工年度绩效考核，针对除操作岗外的全体员工，采取 360 度考核评价方法，分为由上级、同级、下级进行考核评价，考核维度为业绩结果、工作能力、工作态度三项，每年底考评一次。其中业绩指标来源于月度考评结果；能力和态度考核根据员工层级分别设定。

根据考核结果对上述人员进行优秀、良好、称职、基本称职、不称职的定性评价。

(三) 考核结果的应用

在满足公司层面解锁业绩条件的前提下，公司对激励对象的年度绩效考核成绩将作为本计划的解锁依据。激励对象只有在上一年度绩效考核满足条件的前提下，才能全部解锁当期权益，具体比例依据激励对象个人绩效考核结果确定：

等级	A-优秀	B-良好	C-称职	D-基本称职	E-不称职
解锁比例	100%			0%	

解锁期内考核若为 C-称职及以上则可以解锁当期全部份额，若为 D-基本称职或 E-不称职则取消当期获授权益份额，当期全部份额由公司统一回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象解锁限制性股票的前一会计年度。

2、考核次数

限制性股票激励期间计划年度每年度一次。

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。

八、考核结果管理

1、考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，被考核对象直接主管应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部门沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。



2、考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

九、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法由公司董事会审议通过，自股东大会批准本计划之日起开始实施，修改时亦同。

宁波韵升股份有限公司董事会

2015年1月9日