

# 宁波长阳科技股份有限公司

## 2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

宁波长阳科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》、《上海证券交易所科创板股票上市规则》、《科创板上市公司信息披露工作备忘录第四号——股权激励信息披露指引》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，公司制定了《宁波长阳科技股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“2020 年限制性股票激励计划”或“本激励计划”）。

为保证 2020 年限制性股票激励计划的顺利实施，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》、《上海证券交易所科创板股票上市规则》、《科创板上市公司信息披露工作备忘录第四号——股权激励信息披露指引》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》、公司本限制性股票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。

### 一、考核目的

进一步健全公司激励约束机制，保障公司 2020 年限制性股票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。

### 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 2020 年限制性股票激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，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 2020 年限制性股票激励计划的所有激励对象，即经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司（含子公司）董事、高级管理人员、核心技术人员、董事会认为需要激励的其他人员（不包括独立董事、监事）。

### 四、考核机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会负责领导对激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责并向其报告工作。

(三) 公司人力资源部、财务管理部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供,并对数据的真实性和可靠性负责。

(四) 公司董事会负责对考核结果的审批。

## 五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2020-2022 三个会计年度,每个会计年度考核一次,以 2019 年净利润为基数,对各考核年度的净利润值定比 2019 年净利润基数的增长率 (A) 进行考核,根据指标的完成程度核算归属比例。

首次授予部分各年度的考核目标对应的归属批次及归属比例安排如下表所示:

归属期 (首次授予)	对应考核年度	净利润增长率 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个归属期	2020	20%	15%
第二个归属期	2021	40%	25%
第三个归属期	2022	80%	50%

指标	完成度	公司层面归属比例
净利润增长率 (A)	$A \geq A_m$	100%
	$A_n \leq A < A_m$	80%
	$A < A_n$	0

预留授予部分若于 2020 年授予,则各年度的考核目标对应的归属批次及归属比例安排与首次授予部分保持一致;若于 2021 年授予,则各年度的考核目标对应的归属批次及归属比例安排如下表所示:

归属期 (预留授予)	对应考核年度	净利润增长率 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个归属期	2021	40%	25%
第二个归属期	2022	80%	50%

指标	完成度	公司层面归属比例
净利润增长率 (A)	$A \geq A_m$	100%

	$A_n \leq A < A_m$	80%
	$A < A_n$	0

注：1、上述“净利润”指标计算以公司年度审计报告所载公司合并报表数据为准；

2、上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

## （二）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为A、B、C、D、E五个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核评级	A	B	C	D	E
个人层面归属比例	100%	100%	80%	50%	0

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

## 六、考核期间与次数

本激励计划首次授予部分的考核期间为2020-2022年三个会计年度；若预留部分在2020年授予完成，则其考核期间与首次授予部分一致；若预留部分在2021年授予，则其考核期间为2021-2022年二个会计年度。

公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

## 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

### （一）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，薪酬与考核委员会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，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核

委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

## （二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录至少保存 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

## 九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自 2020 年限制性股票激励计划生效后实施。

宁波长阳科技股份有限公司董事会

2020 年 9 月 19 日