(上接B009版)

份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女,亦不包括根据《管理办法》第八条规定不得成为激励对象的如下人员:

(1)最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选的;

(2)最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选的;

(3) 最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施的;

(4)具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的;

(5)具有法律法规规定不得参与上市公司股权激励情形的;

(6)中国证监会认定的其他情形。

以上激励对象中,公司董事、高级管理人员必须经股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划授予权益时与公司或其控股子公司具有劳动关系或劳务关系。

预留授予部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定,经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后,公司在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。超过12个月未明确激励对象的,预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

三、激励对象的核实

(一)本激励计划经董事会审议通过后在股东大会召开前,公司通过公司网站或者其他途径在内部公示激励对象的姓名和职务,公示期不少于10天。

(二)公司监事会将对激励对象名单进行审核,充分听取公示意见,并在公司股东大会审议本激励计划的5日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会核实。

第五章 股权激励计划具体内容

一、股权激励计划的股票来源

股权激励计划的股票来源为公司向激励对象定向发行公司A股普通股股票。

二、股权激励计划标的股票数量

公司拟向激励对象授予1,720.00万份股票期权,涉及的标的股票种类为人民币A股普通股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额21,876万股的7.86%。

其中首次授予1,479.00万份,约占本激励计划草案公告时公司总股本21,876万股的6.76%,首次授予部分占本次授予权益总额的85.99%;预留241.00万份,约占本激励计划草案公告时公司总股本21,876.00万股的1.10%,预留部分占本次授予权益总额的14.01%。

在满足行权条件的情况下,激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以行权价格购买1股公司股票的权利。

预留部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定,经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后,公司在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。

三、股权激励计划的分配

本激励计划授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示:

姓名	职务	获授的股票期权数量(万股)	占授予股票期权总数的比例	占目前总股本的比例
钱红兵	董事/副总经理	3	0.17%	0.01%
于泳群	董事/财务总监	10	0.58%	0.05%
相原俊夫	副总经理	3	0.17%	0.01%
周友平	副总经理	3	0.17%	0.01%
王学泽	副总经理	3	0.17%	0.01%
樊兴贤	副总经理	15	0.87%	0.07%
边逸军	副总经理	3	0.17%	0.01%
鲍伟江	副总经理	3	0.17%	0.01%
蒋云霞	董事会秘书/投资总监	10	0.58%	0.05%
公司及控股子公司核心技术(业务)人员(193人)		1426	82.91%	6.52%
预留		241	14.01%	1.10%
合计(202人)		1,720.00	100.00%	7.86%

注:1、上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票均未超过公司目前总股本的1%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司目前总股本总额的10%。

2、本激励计划激励对象不包括独立董事、监事及单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

四、股权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、禁售期

1、股权激励计划的有效期

本激励计划有效期自首次授予股票期权登记完成之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止,最长不超过60个月。

2、授予日

授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定,授予日必须为交易日。公司需在股东大会审议通过后60日内授予股票期权并完成公告、登记等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的,将终止实施本激励计划,未授予的股票期权作废失效,预留部分须在本激励计划经公司股东大会审议通过后的12个月内授出。

3、等待期

股票期权授予登记完成之日至股票期权可行权日之间的时间段为等待期,本激励计划授予等待期为12个月。

4、可行权日

在本激励计划经股东大会通过后,授予的股票期权自授予登记完成之日起满12个月后可以开始行权。可行权日必须为交易日,但不得在下列期间内行权:

(1)公司定期报告公告前三十日内,因特殊原因推迟定期报告公告日期的,自原预约公告日前三十日起算,至公告前一日;

(2)公司业绩预告、业绩快报公告前十日内;

(3) 自可能对本公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日,至依法披露后二个交易日内;

(4)中国证监会及证券交易所规定的其它期间。

在可行权日内,若达到本激励计划规定的行权条件,激励对象应在股票期权首次授予股票期权登记完成之日起满12个月后的未来36个月内分三期行权。

首次授予股票期权行权期及各期行权时间安排如表所示:

行权安排	行权时间	行权比例
首首次授予股票期权第一个行权期	自首次授予股票期权登记完成之日起12个月后的首个交易日起至首次授予股票期权登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
首次授予股票期权第二个行权期	自首次授予股票期权登记完成之日起24个月后的首个交易日起至首次授予股票期权登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
首首次授予股票期权第三个行权期	自首次授予股票期权登记完成之日起36个月后的首个交易日起至首次授予股票期权登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

本激励计划预留授予股票期权的行权期及各期行权时间安排如下所示:

(1)若预留部分股票期权于2019年度授出,则各期行权时间与首次授予股票期权行权时间一致。

(2)若预留部分股票期权于2020年度授出,则各期行权时间安排如下表所示:

行权安排	行权时间	行权比例
预留授予股票期权第一个行权期	自预留授予股票期权登记完成之日起12个月后的首个交易日起至预留授予股票期权登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
预留授予股票期权第二个行权期	自预留授予股票期权登记完成之日起24个月后的首个交易日起至预留授予股票期权登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

5、禁售期

禁售期是指对激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。本激励计划的禁售规定按照《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行,具体规定如下:

(1)激励对象为公司董事、高级管理人员的,其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的25%;在离职后半年内,不得转让其所持有的本公司股份。

(2)激励对象为公司董事、高级管理人员的,将其持有的本公司股票在买入后6个月内卖出,或者在卖出后6个月内又买入,由此所得收益归本公司所有,本公司董事会将收回其所得收益。

(3)在本激励计划的有效期内,如果《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事、高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化,则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

五、股票期权的行权价格和行权价格的确定方法

1、首次授予股票期权的行权价格

首次授予股票期权的行权价格为每股39.50元。

2、首次授予股票期权的行权价格的确定方法

首次授予股票期权行权价格不低于股票票面金额,且不低于下列价格较高者:

(1)本激励计划草案公告前1个交易日公司股票交易均价(前1个交易日股票交易总额/前1个交易日股票交易总量),为每股39.50元;

(2)本激励计划草案公告前20个交易日公司股票交易均价(前20个交易日股票交易总额/前20个交易日股票交易总量),为每股37.55元。

3、预留股票期权的行权价格的确定方法

预留股票期权在每次授予前,须召开董事会审议通过相关议案,并披露授予情况的摘要。预留股票期权的行权价格不低于股票票面金额,且不低于下列价格较高者:

(1)预留股票期权授予董事会决议公布前 1 个交易日的公司股票交易均价;

(2)预留股票期权授予董事会决议公布前 20 个交易日、60个交易日或者 120个交易日的公司股票交易均价之一。

六、股票期权的授予与行权条件

1、股票期权的授予条件

同时满足下列授予条件时,公司应向激励对象授予股票期权,反之,若下列任一授予条件未达成的,则不能向激励对象授予股票期权。

(1)公司未发生以下任一情形:

① 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;

② 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;

③ 上市后最近36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形;

④ 法律法规规定不得实行股权激励的;

⑤ 中国证监会认定的其他情形。

(2)激励对象未发生以下任一情形:

① 最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选;

② 最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选;

③ 最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施;

④ 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的;

⑤ 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

⑥ 中国证监会认定的其他情形。

2、股票期权的行权条件

行权期内,同时满足下列条件时,激励对象获授的股票期权方可行权:

(1)公司未发生以下任一情形:

① 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;

② 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;

③ 上市后最近36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形;

④ 法律法规规定不得实行股权激励的;

⑤ 中国证监会认定的其他情形。

(2)激励对象未发生以下任一情形:

① 最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选;

② 最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选;

③ 最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施;

④ 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的;

⑤ 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

⑥ 中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第(1)条规定情形之一的,所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销;某一激励对象发生上述第(2)条规定情形之一的,该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

(3)公司业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权,分3个会计年度进行绩效考核并行权,以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。

首次授予股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示:

行权期	业绩考核目标
首次授予股票期权第一个行权期	以2016-2018年营业收入均值为基数,2019年营业收入增长率不低于28%;
首次授予股票期权第二个行权期	以2016-2018年营业收入均值为基数,2020年营业收入增长率不低于38%;
首次授予股票期权第三个行权期	以2016-2018年营业收入均值为基数,2021年营业收入增长率不低于48%。

预留部分各年度业绩考核目标如下所示:

① 若预留部分股票期权于2019年度授出,则各年度业绩考核与首次授予部分业绩考核目标一致。

② 若预留部分股票期权于2020年度授出,则各年度业绩考核目标如下表所示:

行权期	业绩考核目标
预留授予股票期权第一个行权期	以2016-2018 年营业收入均值为基数,2020年营业收入增长率不低于38%;
预留授予股票期权第二个行权期	以2016-2018 年营业收入均值为基数,2021年营业收入增长率不低于48%。

由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。

期权的行权条件达成,则激励对象按照计划规定比例行权。反之,若行权条件未达成,则公司按照本激励计划对激励对象所获期权当期可行权份额进行注销。

(4)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相关规定组织实施。

等级	A-优秀	B-良好	C-合格	D-不合格
标准系数	1.0	1.0	0.6	0

若各年度公司层面业绩考核达标,激励对象个人当年实际行权额度=标准系数×个人当年计划行权额度。

激励对象按照绩效考核结果对应的个人当年实际行权额度来行权,未能行权部分由公司注销。

(5)考核指标的科学性和合理性说明

公司股票期权考核指标分为两个层次,分别为公司层面业绩考核与个人层面绩效考核,考核指标的设立符合法律法规和公司章程的基本规定。

公司根据行业特点选取营业收入增长率作为公司层面业绩指标,营业收入增长率是衡量企业经营状况和市场占有能力、预测企业经营业务拓展趋势的重要标志。不断增加的营业收入,是企业生存的基础和发展的条件。经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用,公司为本次股权激励计划设定了以2016-2018年营业收入均值为基数,2019-2021年营业收入增长率分别不低于28%、38%、48%的业绩考核目标。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了严密的绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果,确定激励对象个人绩效考核指标是否达到行权的条件。

综上,公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性,考核指标设定充分考虑了公司所处的发展阶段、经营环境,以及公司未来的发展规划等因素,考核指标设置具有良好的科学性和合理性。同时对激励对象具有约束效果,能够达到本次激励计划的考核目的。

七、股权激励计划的调整方法和程序

1、股票期权数量的调整方法

在授予相应的股票期权后,若公司在激励对象行权前有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项,应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下:

(1)资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

Q=Q0×(1+n)

其中:Q0为调整前的股票期权数量;n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率(即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量);

Q 为调整后的股票期权数量。

(2)配股

Q=Q0×P1×(1+n)/(P1+P2×n)

其中:Q0为调整前的股票期权数量;P1 为股权登记日当日收盘价;P2 为配股价格;n为配股的比例(即配股的股数与配股前公司总股本的比例);Q为调整后的股票期权数量。

(3)缩股

Q=Q0×n

其中:Q0为调整前的股票期权数量;n 为缩股比例 (即1股公司股票缩为n股股票);Q为调整后的股票期权数量。

(4)派息

公司进行派息时,股票期权的数量不做调整。

(5)增发

在公司增发新股的情况下,股票期权数量不做调整。

2、行权价格的调整方法

在授予相应的股票期权后,若公司在激励对象行权前有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项,应对行权价格进行相应的调整。调整方法如下:

(1)资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

P=P0÷(1+n)

其中:P0为调整前的行权价格;n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率;P为调整后的行权价格。

(2)配股

P=P0×(P1+P2×n)/[P1×(1+n)]

其中:P0为调整前的行权价格;P1为股权登记日当日收盘价;P2为配股价格;n为配股的比例(即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例);P为调整后的行权价格。

(3)缩股

P=P0÷n

其中:P0为调整前的行权价格;n为缩股比例;P为调整后的行权价格。

(4)派息

P=P0-V

其中:P0为调整前的行权价格;V为每股的派息额;P为调整后的行权价格。经派息调整后,P仍须为正数。

(5)增发

在公司增发新股的情况下,股票期权的行权价格不做调整。

3、股权激励计划调整的程序

当出现前述情况时,应由公司董事会审议通过关于调整股票期权数量、行权价格的议案。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和本激励计划的规定向公司董事会出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后,公司应当及时披露董事会决议公告,同时公告律师事务所意见。

八、股票期权会计处理

按照《企业会计准则第11号——股份支付》的规定,公司将在等待期的每个资产负债表日,根据最新取得的可行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息,修正预计可行权的股票期权数量,并按照股票期权授予日的公允价值,将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

1、期权价值的计算方法

根据《企业会计准则第11号——股份支付》、《企业会计准则第22号——金融工具确认和计量》中关于股份支付公允价值确定的相关规定,需要选择适当的估值模型对股票期权的公允价值进行计算。公司选择Black-Scholes模型来计算期权的公允价值,对首次授予的 1,479.00万份股票期权进行预测算,假设前述股票期权于 2019 年 3月授予,则首次授予股票期权的总费用为6,024.11万元。

(1)标的股价:45元/股(假设授予日收盘价为45元/股)

(2)有效期分别为:1 年、2 年、3 年(授予日至每个行权期首个可行权日的期限)

(3)波动率分别为:27.72%、23.74%、25.45%(采用创业板指最近一年、两年、三年的历史波动率)

(4) 无风险利率:1.50%、2.10%、2.75%(分别采用中国人民银行制定的金融机构 1年期、2年期、3年期存款基准利率)

(5)股息率:0.09%(取本激励计划公告前公司最近一年的股息率)

2、期权费用的摊销方法

公司按照相关估值工具确定授予日股票期权的公允价值,并最终确认本激励计划的股份支付费用,该等费用将在本激励计划的实施过程中按行权比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据中国会计准则要求,假设本激励计划项下首次授予的股票期权的授予日为2019年3月,则其对2019-2022年会计成本的影响如下表所示:

首次授予的股票期权数量(万份)	需摊销的总费用(万元)	2019年(万元)	2020年(万元)	2021年(万元)	2022年(万元)
1,479.00	6,024.11	2,936.75	2,108.44	828.32	150.60

注:

1、上述成本摊销预测并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授予日、授予日收盘价和授予数量相关,还与实际生效和失效的数量有关,同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

2、上述成本摊销预测对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

公司以目前信息初步估计,在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下,股票期权费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。若考虑股权激励计划对公司发展产生的正向作用,由此激发激励对象的积极性,提高经营效率,降低代理人成本,本激励计划带来的公司业绩提升将高于因其带来的费用增加。

第六章 公司/激励对象发生异动的处理

一、公司发生异动的处理

(一)公司出现下列情形之一的,本激励计划终止实施,激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权,由公司注销:

1、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;

2、最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;

3、上市后最近36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形;

4、法律法规规定不得实行股权激励的情形;

5、中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

(二)公司出现控制权发生变更、合并、分立情形的,本激励计划不作变更,继续按照本激励计划执行。

(三)公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,导致不符合授予条件或行权安排的,未行权的股票期权由公司统一注销,激励对象获授期权已行权的,所有激励对象应当返还已获授权益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的,可按照本激励计划相关安排,向公司或负有责任的对象进行追偿。

董事会应当按照前款规定和本激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

二、激励对象个人情况发生变化

(一)激励对象发生职务变更,但仍在公司或在公司下属分、子公司任职的,其获授的股票期权完全按照职务变更前本激励计划规定的程序进行。但是,激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前列原因导致公司解除与激励对象劳动关系或劳务关系的,董事会可以决定对激励对象根据本激励计划在情况发生之日,对激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止其行权资格,其未获准行权的股票期权由公司注销。

(二)激励对象如因出现以下情形之一而失去参与本激励计划的资格,激励对象已获准行权的权益继续有效,已获授但尚未获准行权的股票期权不得行权,由公司注销:

1、最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选;

2、最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选;

3、最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施;

4、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的;

5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

6、中国证监会认定的其他情形。

(三)激励对象因辞职、劳动合同或劳务合同期满而离职、公司裁员而不在公司担任相关职务,董事会可以决定对激励对象根据本激励计划在情况发生之日,对激励对象在绩效考核年度内因考核合格已获准行权但尚未行权的股票期权可继续保留,其余未获准行权的股票期权不得行权,由公司注销。

(四)激励对象因退休而离职,在情况发生之日,股票期权将完全按照退休前本激励计划规定的程序进行,且董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入行权条件。

(五)激励对象因丧失劳动能力而离职,应分以下两种情况处理:

1、当激励对象因工伤或执行职务丧失劳动能力而离职时,在情况发生之日,股票期权将完全按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序进行,且董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入行权条件。

2、当激励对象非因工伤或执行职务丧失劳动能力而离职时,在情况发生之日,对激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权,其余未获准行权的股票期权不得行权,由公司注销。

(六)激励对象身故的,应分以下两种情况处理:

1、激励对象若因执行职务身故的,在情况发生之日,对激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权继续保留其行权权利,并由其指定的财产继承人或法定继承人完成行权,其未获准行权的股票期权按照本激励计划规定继续有效。董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入行权条件。

2、激励对象若因其他原因身故的,在情况发生之日,对激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权继续保留其行权权利,并由其指定的财产继承人或法定继承人完成行权,其未获准行权的股票期权作废,由公司注销。

(七)其它未说明的情况由董事会认定,并确定其处理方式。

三、公司与激励对象之间争议的解决

公司与激励对象发生争议,按照本激励计划和《股权激励协议书》的规定解决;规定不明的,双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决;协商不成,应提交公司住所所在地有管辖权的人民法院诉讼解决。

第七章 附则

一、本激励计划在公司股东大会审议通过后生效。

二、本激励计划由公司董事会负责解释。

宁波江丰电子材料股份有限公司

第一期股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证公司股票期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,有效激励公司董事、高级管理人员及核心技术(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》、《宁波江丰电子材料股份有限公司章程》、《宁波江丰电子材料股份有限公司第一期股票期权激励计划》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与约束相结合的中长期激励机制,保证股权激励计划的顺利实施,发挥股权激励的作用,充分调动公司高管、核心技术(业务)骨干员工的积极性,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票期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

本激励计划授予的股票期权,在2019-2021年三个会计年度中,分年度进行绩效考核并行权,以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。

首次授予的股票期权各年度绩效考核目标如下表所示:

行权期	业绩考核目标
首次授予股票期权第一个行权期	以2016-2018年营业收入均值为基数,2019年营业收入增长率不低于28%;
首次授予股票期权第二个行权期	以2016-2018年营业收入均值为基数,2020年营业收入增长率不低于38%;
首次授予股票期权第三个行权期	以2016-2018年营业收入均值为基数,2021年营业收入增长率不低于48%。

预留部分各年度业绩考核目标如下所示:

① 若预留部分股票期权于2019年度授出,则各年度业绩考核与首次授予部分业绩考核目标一致。

② 若预留部分股票期权于2020年度授出,则各年度业绩考核目标如下表所示:

行权期	业绩考核目标
预留授予股票期权第一个行权期	以 2016-2018年营业收入均值为基数,2020年营业收入增长率不低于38%;
预留授予股票期权第二个行权期	以 2016-2018年营业收入均值为基数,2021年营业收入增长率不低于48%。

期权的行权条件达成,则激励对象按照计划规定比例行权。反之,若行权条件未达成,则公司按照本计划,激励对象所获期权当期可行权份额注销。

2、个人层面业绩考核要求

激励对象当年实际可行权的权益数量同时与其个人上一年度的绩效考核挂钩,具体比例依据激励对象个人绩效考核结果确定,具体如下:

等级	A-优秀	B-良好	C-合格	D-不合格
标准系数	1.0	1.0	0.6	0

3、考核结果应用

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能行权的股票期权,由公司注销。

六、考核周期

本办法对激励对象的考核周期为一个完整会计年度。

七、行权

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告,确定激励对象的行权资格及行权数量。

2、绩效考核结果作为股票期权行权的依据。

八、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。

九、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、考核结果作为股票期权行权的依据。

十、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,该股票期权激励计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

十一、附则

1、本办法由董事会负责制订、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

第一期股票期权激励计划激励对象名单

一、首次授予股票期权分配情况表

姓名	职务	获授的股票期权数量(万股)	占本次授予股票期权总数的比例	占本激励计划公告日股本总额的比例
钱红兵	董事/副总经理	3	0.17%	0.01%
于泳群	董事/财务总监	10	0.58%	0.05%
相原俊夫	副总经理	3	0.17%	0.01%
周友平	副总经理	3	0.17%	0.01%
王学泽	副总经理	3	0.17%	0.01%
樊兴贤	副总经理	15	0.87%	0.07%
边逸军	副总经理	3	0.17%	0.01%
鲍伟江	副总经理	3	0.17%	0.01%
蒋云霞	董事会秘书/投资总监	10	0.58%	0.05%
公司及控股子公司核心技术(业务)人员(193人)		1426	82.91%	6.52%
预留		241	14.01%	1.10%
合计(202人)		1720.00	100.00%	7.86%

注: 部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异,是由于四舍五入所造成。

二、首次授予股票期权的公司及控股子公司核心技术(业务)人员名单

序号	姓名	职务
1	钟伟攀	核心技术(业务)人员
2	蔡旭文	核心技术(业务)人员
3	陈俊宏	核心技术(业务)人员
4	杨飞	核心技术(业务)人员
5	汪军坤	核心技术(业务)人员
6	孙红	核心技术(业务)人员
7	王科	核心技术(业务)人员
8	王巨宝	核心技术(业务)人员
9	时晓旭	核心技术(业务)人员
10	张建军	核心技术(业务)人员
11	李东开	核心技术(业务)人员
12	方庭忠	核心技术(业务)人员
13	李远	核心技术(业务)人员
14	张冬青	核心技术(业务)人员
15	俞冬波	核心技术(业务)人员
16	方潘军	核心技术(业务)人员
17	罗鹏波	核心技术(业务)人员
18	侯力	核心技术(业务)人员
19	张林桥	核心技术(业务)人员
20	杨其森	核心技术(业务)人员
21	毛杰	核心技术(业务)人员
22	闻人立展	核心技术(业务)人员
23	陈雪	核心技术(业务)人员
24	沈洪立	核心技术(业务)人员
25	杨恕鑫	核心技术(业务)人员
26	陆彤	核心技术(业务)人员
27	胡鑫鑫	核心技术(业务)人员
28	陈雄威	核心技术(业务)人员
29	邓勇	核心技术(业务)人员
30	张海峰	核心技术(业务)人员
31	周榆	核心技术(业务)人员
32	宋召东	核心技术(业务)人员
33	韩军辉	核心技术(业务)人员
34	王利江	核心技术(业务)人员
35	余贵阳	核心技术(业务)人员
36	徐礼升	核心技术(业务)人员
37	李力平	核心技术(业务)人员
38	朱锦程	核心技术(业务)人员
39	王翠	核心技术(业务)人员
40	杨颖	核心技术(业务)人员
41	何坤	核心技术(业务)人员
42	杨焕军	核心技术(业务)人员
43	张保宗	核心技术(业务)人员
44	陈登	核心技术(业务)人员
45	张可伟	核心技术(业务)人员
46	张棋	核心技术(业务)人员
47	俞斌	核心技术(业务)人员
48	方友华	核心技术(业务)人员
49	赵凡凯	核心技术(业务)人员
50	张宏杰	核心技术(业务)人员
51	陈丽娜	核心技术(业务)人员
52	李佳奇	核心技术(业务)人员
53	杨欢	核心技术(业务)人员
54	秦品	核心技术(业务)人员
55	韩丽栋	核心技术(业务)人员
56	李云发	核心技术(业务)人员
57	黄引驰	核心技术(业务)人员
58	冯慧	核心技术(业务)人员
59	寿泰根	核心技术(业务)人员
60	靳勇	核心技术(业务)人员
61	刘宽炳	核心技术(业务)人员
62	吴有水	核心技术(业务)人员
63	彭冬寿	核心技术(业务)人员
64	冯科达	核心技术(业务)人员
65	吴豪杰	核心技术(业务)人员
66	杨广	核心技术(业务)人员
67	肖寒峰	核心技术(业务)人员
68	王鹏跃	核心技术(业务)人员
69	陈立洪	核心技术(业务)人员
70	侯宇	核心技术(业务)人员
71	邱岳强	核心技术(业务)人员
72	冯周瑜	核心技术(业务)人员
73	姜勇	核心技术(业务)人员
74	陈涛	核心技术(业务)人员
75	张锦松	核心技术(业务)人员
76	丁向前	核心技术(业务)人员
77	吕瑞瑞	核心技术(业务)人员
78	徐清锋	核心技术(业务)人员
79	姚佩佩	核心技术(业务)人员
80	马慧慧	核心技术(业务)人员
81	张国园	核心技术(业务)人员
82	张逢	核心技术(业务)人员
83	龚程光	核心技术(业务)人员
84	余婷	核心技术(业务)人员
85	林杰	核心技术(业务)人员
86	袁锦泽	核心技术(业务)人员
87	魏灵燕	核心技术(业务)人员
88	胡春春	核心技术(业务)人员
89	沈佳迪	核心技术(业务)人员
90	周旭忠	核心技术(业务)人员
91	李明明	核心技术(业务)人员
92	张刚	核心技术(业务)人员
93	魏小林	核心技术(业务)人员
94	钟海燕	核心技术(业务)人员
95	唐颖英	核心技术(业务)人员
96	朱思卓	核心技术(业务)人员
97	沈雯磊	核心技术(业务)人员
98	汪红艳	核心技术(业务)人员
99	张培	核心技术(业务)人员
100	杨立权	核心技术(业务)人员
101	李小萍	核心技术(业务)人员
102	滕召伟	核心技术(业务)人员
103	尹饰源	核心技术(业务)人员
104	李金松	核心技术(业务)人员
105	余金龙	核心技术(业务)人员
106	朱建飞	核心技术(业务)人员
107	吴陈禹	核心技术(业务)人员
108	吴靖清	核心技术(业务)人员
109	许达英	核心技术(业务)人员
110	任雪娇	核心技术(业务)人员
111	郑建平	核心技术(业务)人员
112	刘明慧	核心技术(业务)人员
113	郑海春	核心技术(业务)人员
114	朱金	核心技术(业务)人员
115	王婷捷	核心技术(业务)人员
116	陈婷君	核心技术(业务)人员
117	曹