

# 宁波卡倍亿电气技术股份有限公司

## 2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证宁波卡倍亿电气技术股份有限公司（以下简称“公司”）2022 年股票期权激励计划的顺利进行，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，激励公司核心管理人员、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，特制定本考核办法。

### 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 2022 年股票期权激励计划所确定的所有激励对象，包括公司公告本激励计划时符合公司任职资格的公司高级管理人员、总监级管理人员

### 四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作；

（二）公司证券部、人力资源部、财务部组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源部、财务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准确性负责；

（四）公司董事会负责考核结果的审批。

### 五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划分年度对公司2022-2024年的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。本激励计划授予股票期权的业绩考核目标和行权安排如下表所示。

行权期安排	目标等级	业绩考核目标	行权比例
第一个行权期	A	以 2021 年度收入为基数，2022 年收入增长率不低于 25%；	100%
	B	以 2021 年度收入为基数，2022 年收入增长率低于 25%，但不低于 20%；	80%
	C	以 2021 年度收入为基数，2022 年收入增长率低于 20%，但不低于 15%；	60%
	D	以 2021 年度收入为基数，2022 年收入增长率低于 15%；	0%
第二个行权期	A	以 2021 年度收入为基数，2023 年收入增长率不低于 40%；	100%
	B	以 2021 年度收入为基数，2023 年收入增长率低于 40%，但不低于 35%；	80%
	C	以 2021 年度收入为基数，2023 年收入增长率低于 35%，但不低于 30%；	60%
	D	以 2021 年度收入为基数，2023 年收入增长率低于 30%；	0%
第三个行权期	A	以 2021 年度收入为基数，2024 年收入增长率不低于 55%；	100%
	B	以 2021 年度收入为基数，2024 年收入增长率低于 55%，但不低于 50%；	80%
	C	以 2021 年度收入为基数，2024 年收入增长率低于 50%，但不低于 45%；	60%
	D	以 2021 年度收入为基数，2024 年收入增长率低于 45%；	0%

注：上述营业收入以经公司该会计年度经审计的合并报表营业收入作为计算依据。

## （二）个人层面绩效考核要求

公司将依照公司绩效考核相关管理办法对激励对象每个考核年度的综合考评进行考核，激励对象的绩效考核结果划分为A（优秀）、B（良好）、C（合格）和D（不合格）四个档次，届时根据以下考核评级情况比例确定各激励对象的实际可行权比例：

个人考核结果	A（优秀）	B（良好）	C（合格）	D（不合格）
个人行权比例	100%	80%	60%	0%

个人当年实际可行权额度=可行权比例×个人当年计划行权额度。激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权或不能完全行权的，作废失效，不可递延至以后年度。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象申请股票期权行权的前一会计年度。

## 2、考核次数

本次股票期权激励计划股票期权的考核年度为2022-2024年三个会计年度，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、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，激励对象的直接主管及人力资源部应当在考核结束后七个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬及考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在五个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级；

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

## 九、考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部须保留绩效考核所有考核记录。

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，须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源中心负责统一销毁。

## 十、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。

宁波卡倍亿电气技术股份有限公司

董 事 会

2022年3月28日