

# 宁波卡倍亿电气技术股份有限公司

## 2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

宁波卡倍亿电气技术股份有限公司（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，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，公司制定了《宁波卡倍亿电气技术股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“股权激励计划”、“本激励计划”或“本计划”）。

为保证股权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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、法规和规范性文件、以及《公司章程》、公司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

本管理办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划的具体目标，科学化、规范化、制度化管理激励对象，确保公司股权激励计划的各项业绩指标顺利实现。同时，引导激励对象提升工作能力、工作绩效，为本次激励计划的执行梳理公平、客观、全面的评价依据。

### 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 2023 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本次限制性股票激励计划的所有激励对象，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司公告本激励计划时在本公司（含子公司）任职的中层管理人员及核心骨干员工（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、组织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可靠性负责。

(四) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

#### 五、考核指标及标准

(一) 满足公司层面业绩考核要求

本激励计划拟授予的限制性股票的考核年度为 2023-2025 三个会计年度，分年度对公司净利润增长率进行考核，每个会计年度考核一次。

业绩考核目标如下：

归属期安排	目标等级	业绩考核目标	归属比例
第一个归属期	A	以 2022 年度净利润为基数,2023 年净利润增长率不低于 30%;	100%
	B	以 2022 年度净利润为基数,2023 年净利润增长率低于 30%，但不低于 25%;	80%
	C	以 2022 年度净利润为基数,2023 年净利润增长率低于 25%，但不低于 20%;	60%
	D	以 2022 年度净利润为基数,2023 年净利润增长率低于 20%;	0%
第二个归属期	A	以 2022 年度净利润为基数,2024 年净利润增长率不低于 60%;	100%
	B	以 2022 年度净利润为基数，2024 年净利润增长率低于 60%，但不低于 55%;	80%
	C	以 2022 年度净利润为基数，2024 年净利润增长率低于 55%，但不低于 50%;	60%

	D	以 2022 年度净利润为基数，2024 年净利润增长率低于 50%；	0%
第三个归属期	A	以 2022 年度净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 90%；	100%
	B	以 2022 年度净利润为基数，2025 年净利润增长率低于 90%，但不低于 85%；	80%
	C	以 2022 年度净利润为基数，2025 年净利润增长率低于 85%，但不低于 80%；	60%
	D	以 2022 年度净利润为基数，2025 年净利润增长率低于 80%；	0%

注：1、“净利润”口径以经会计师事务所审计的合并报表为准；

2、以上净利润的考核剔除股份支付费用的影响且为归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润。

公司层面实际归属数量=公司层面归属比例×公司当年计划归属数量。各归属期内，按照公司层面业绩考核指标达成情况确定实际可归属数量，根据公司层面考核结果当年不能归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，由公司作废失效。

## （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归属比例：

个人考核结果	A（优秀）	B（良好）	C（合格）	D（不合格）
个人归属比例	100%	80%	60%	0

个人当年实际可归属额度=可归属比例×个人当年计划归属额度。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，限制性股票由公司作废失效，不可递延至以后年度

## 六、考核年度与次数

本激励计划的考核年度为 2023-2025 年 3 个会计年度，每个会计年度考核一次。

## 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，人力资源部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。

### （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，绩效考核记录保存期 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 2023 年限制性股票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

2023 年 8 月 17 日