

宁波德业科技股份有限公司

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，充分调动公司及各子公司管理人员及核心技术（业务）人员的积极性，倡导公司与管理层及骨干员工共同持续发展的理念，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，提升公司在行业内的竞争地位，提高公司的核心竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司业绩持续增长，在充分保障股东利益的前提下，宁波德业科技股份有限公司（以下简称“公司”）拟实施 2022 年股票期权激励计划（以下简称“股权激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，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》等有关法律、法规和规范性文件以及《宁波德业科技股份有限公司章程》、《宁波德业科技股份有限公司 2022 年股票期权激励计划（草案）》的相关规定，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约束机制，保证公司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平、公开、公正的原则，通过对公司激励对象的业绩等工作绩效进行正确的评价，以实现长期激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，提高管理绩效，实现公司和全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于本次激励计划所确定的所有激励对象，包括公司或子公司的高级管理人员、核心技术（业务）人员等公司董事会认为应当激励的员工。

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、公司人力资源部门负责具体实施考核工作，并对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

3、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搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

4、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）公司业绩考核

1、首次授予股票期权各年度公司业绩考核目标

（1）第一类激励对象

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	德业变频 2022 年净利润不低于 6.00 亿元
第二个行权期	德业变频 2023 年净利润不低于 10.80 亿元
第三个行权期	德业变频 2024 年净利润不低于 13.20 亿元

注：上述“净利润”指经审计的归属于德业变频的扣除非经常性损益的净利润，但剔除在本计划有效期内实施的所有股权激励计划在对应业绩考核期摊销的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

（2）第二类激励对象

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	德业电器 2022 年净利润不低于 1.10 亿
第二个行权期	德业电器 2023 年净利润不低于 1.32 亿
第三个行权期	德业电器 2024 年净利润不低于 1.54 亿

注：上述“净利润”指经审计的归属于德业电器的扣除非经常性损益的净利润，但剔除在本计划有效期内实施的所有股权激励计划在对应业绩考核期摊销的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

(3) 第三类激励对象

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	德业变频 2022 年净利润与德业电器 2022 年净利润之和不低于 7.10 亿元
第二个行权期	德业变频 2023 年净利润与德业电器 2023 年净利润之和不低于 12.12 亿元
第三个行权期	德业变频 2024 年净利润与德业电器 2024 年净利润之和不低于 14.74 亿元

注：上述“净利润”指经审计的归属于德业变频及德业电器的扣除非经常性损益的净利润，但剔除在本计划有效期内实施的所有股权激励计划在对对应业绩考核期摊销的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

2、预留部分股票期权各年度公司业绩考核目标

若预留部分股票期权在 2022 年授予，则预留部分的公司业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分在 2023 年授予，则预留部分的公司业绩考核目标如下：

(1) 第一类激励对象

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	德业变频 2023 年净利润不低于 10.80 亿元
第二个行权期	德业变频 2024 年净利润不低于 13.20 亿元

注：上述“净利润”指经审计的归属于德业变频的扣除非经常性损益的净利润，但剔除在本计划有效期内实施的所有股权激励计划在对对应业绩考核期摊销的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

(2) 第二类激励对象

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	德业电器 2023 年净利润不低于 1.32 亿
第二个行权期	德业电器 2024 年净利润不低于 1.54 亿

注：上述“净利润”指经审计的归属于德业电器的扣除非经常性损益的净利润，但剔除在本计划有效期内实施的所有股权激励计划在对对应业绩考核期摊销的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

(3) 第三类激励对象

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	德业变频 2023 年净利润与德业电器 2023 年净利润之和不低于 12.12 亿元
第二个行权期	德业变频 2024 年净利润与德业电器 2024 年净利润之和不低于 14.74 亿元

注：上述“净利润”指经审计的归属于德业变频或德业电器的扣除非经常性损益的净利润，但剔除在本计划有效期内实施的所有股权激励计划在对业绩考核期摊销的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

若各行权期内，当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，该类激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，对应的股票期权由公司注销。

（二）个人绩效考核

激励对象的个人绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。本办法下的考核结果作为本股权激励计划股票期权是否能够行权的依据。激励对象依照考核结果确定其个人绩效考核行权比例（P），每一绩效等级对应的行权比例如下表所示：

个人绩效上一年度考核结果	A	B	C	D	E
个人绩效考核行权比例（P）	100%	90%	80%	0	0

在上市公司业绩行权考核条件达标的情况下，激励对象个人当年实际可行权额度=个人当年计划行权额度×个人绩效考核行权比例（P）。

激励对象考核当年不得行权的股票期权，由公司注销。

六、考核期间与次数

本次激励股权激励计划的考核年度为 2022 年至 2024 年三个会计年度，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，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，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

（一）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当在考核结束后五个工作日内向被考核对象反馈考核结果。

（二）如被考核对象对考核结果有异议，可在接到考核反馈的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

（三）考核结果作为股票期权行权的依据。

（四）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。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自本次股权激励计划生效后实施。

宁波德业科技股份有限公司

董事会

2022 年 7 月 5 日