

# 宁波理工环境能源科技股份有限公司 2024年股票期权激励计划实施考核管理办法

宁波理工环境能源科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励机制，充分调动公司（含合并报表子公司）在任的董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）人员的积极性，推进人才队伍建设，支持公司战略目标的实现和长期可持续发展，公司依据《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》《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第1号—业务办理》等有关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》制订了《宁波理工环境能源科技股份有限公司2024年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为了保证本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》等有关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制定《宁波理工环境能源科技股份有限公司2024年股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

## 一、考核目的

制定本办法的目的是加强本激励计划执行的计划性，量化本激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现本激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据，保证本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

本办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象，包括公司（含合并报表子公司）任职资格的董事、高级管理人员、核心管理人员和核心技术（业务）人员，以及公司董事会认定需要激励的其他员工。本激励计划的所有激励对象必须在公司授予股票期权时及本计划的考核期内于公司任职并签署劳动合同或聘用协议。

### 四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核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相关工作。

（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）公司董事会负责考核结果的审核。

### 五、考核指标及标准

本激励计划考核包括两个层面：公司层面业绩考核指标和个人层面业绩考核指标。具体如下：

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权行权对应的考核年度为2024年、2025年两个会计年度，每个会计年度考核一次。综合考虑公司未来发展战略规划，公司以达到公司层面业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。

考核年度	业绩考核目标
第1个考核期（2024年）	以2023年净利润为基数，公司2024年净利润增长率不低于15%。
第2个考核期（2025年）	以2023年净利润为基数，公司2025年净利润增长率不低于30%。

注1：上述“净利润”经审计的合并报表归属于母公司股东的净利润，但剔除本次激励计划股份支付费用影响的数值为计算依据，下同；

注2：“公司层面可行权比例”计算结果四舍五入，保留两位小数。

**特别提示：**上述股票期权行权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。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象当年度计划行权的股票期权份额不可行权，由公司注销。

## （二）激励对象个人层面的绩效考核要求

根据公司制定的绩效管理办法，在本激励计划有效期内的各年度，对激励对象进行考核，个人层面可行权比例按下表考核结果确定。

考核结果	优秀、良好	合格	不合格
个人层面可行权比例	100%	80%	0%

## （三）激励对象当期实际可行权的股票期权数量

各行权期内，根据公司层面业绩完成情况和个人层面绩效考核的结果，确定各激励对象当期实际可行权的股票期权数量：

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象当年实际可行权的股票期权的数量=个人当年计划行权的股票期权数量×个人层面可行权比例。

对应当期未能行权的股票期权，由公司注销。

## 六、考核期间与次数

（一）考核期间：2024年、2025年两个会计年度。

（二）考核次数：本激励计划实施期间每年度考核一次。

## 七、考核程序

（一）公司人力资源部在董事会提名与薪酬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提名与薪酬委员会。

（二）董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象的是否达成行权资格，以及相应的可行权数量。

## 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，考核对象直属上级主管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或评级。

(二) 考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

**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，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股权激励计划生效后实施。

宁波理工环境能源科技股份有限公司

董事会

二〇二四年八月七日