

# 宁德时代新能源科技股份有限公司

## 2022 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

宁德时代新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、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，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，按照收益与贡献对等的原则，公司制订了《宁德时代新能源科技股份有限公司 2022 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本次股权激励计划”或“本次激励计划”）。

为保证公司 2022 年股票期权与限制性股票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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《上市公司股权激励管理办法》《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、行政法规、规范性文件和《公司章程》、公司本次激励计划的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

### 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激励计划所确定的所有激励对象，即公司董事会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

励计划时在公司（含子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干员工（包括外籍员工）。

#### 四、考核机构及执行机构

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责领导、组织激励对象的考核工作；

（二）公司人力资源部组成考核小组负责具体考核工作，人力资源部对薪酬委员会负责及报告工作；

（三）公司人力资源部、财经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，公司内审部门监督；

（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）股票期权激励计划

##### 1、公司层面业绩考核要求

本激励计划分年度对公司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。

本激励计划首次授予部分股票期权行权业绩考核目标如下：

（1）部分董事、高级管理人员、中层管理人员（分三期行权）首次授予部分的股票期权的行权业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
首次授予部分第一个行权期	2022 年营业收入值不低于 2,300.00 亿元
首次授予部分第二个行权期	2022-2023 年两年的累计营业收入值不低于 5,100.00 亿元
首次授予部分第三个行权期	2022-2024 年三年的累计营业收入值不低于 8,500.00 亿元

注：上述“营业收入”以公司经审计的合并报表数值为计算依据。

（2）部分董事、高级管理人员、中层管理人员（分四期行权，含前述授予后分三期行权的部分董事、高级管理人员、中层管理人员）首次授予部分的股票期权的行权业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
首次授予部分第一个行权期	2022 年营业收入值不低于 2,300.00 亿元
首次授予部分第二个行权期	2022-2023 年两年的累计营业收入值不低于 5,100.00 亿元
首次授予部分第三个行权期	2022-2024 年三年的累计营业收入值不低于 8,500.00 亿元
首次授予部分第四个行权期	2022-2025 年四年的累计营业收入值不低于 12,600.00 亿元

注：上述“营业收入”以公司经审计的合并报表数值为计算依据。

(3) 部分中层管理人员（分五期行权，含前述授予后分三期、四期行权的部分中层管理人员）首次授予部分股票期权的行权业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
首次授予部分第一个行权期	2022 年营业收入值不低于 2,300.00 亿元
首次授予部分第二个行权期	2022-2023 年两年的累计营业收入值不低于 5,100.00 亿元
首次授予部分第三个行权期	2022-2024 年三年的累计营业收入值不低于 8,500.00 亿元
首次授予部分第四个行权期	2022-2025 年四年的累计营业收入值不低于 12,600.00 亿元
首次授予部分第五个行权期	2022-2026 年五年的累计营业收入值不低于 17,500.00 亿元

注：上述“营业收入”以公司经审计的合并报表数值为计算依据。

若预留部分股票期权在公司 2022 年第三季度报告披露之前授予，则预留部分股票期权的行权业绩考核与首次授予一致；若预留部分股票期权在公司 2022 年第三季度报告披露之后授予，则预留部分股票期权业绩考核年度及各年度业绩考核目标如下所示：

(1) 部分董事、高级管理人员、中层管理人员（分三期行权）预留授予部分的股票期权的行权业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
预留授予部分第一个行权期	2023 年营业收入值不低于 2,800.00 亿元
预留授予部分第二个行权期	2023-2024 年两年的累计营业收入值不低于 6,200.00 亿元
预留授予部分第三个行权期	2023-2025 年三年的累计营业收入值不低于 10,300.00 亿元

注：上述“营业收入”以公司经审计的合并报表数值为计算依据。

(2) 部分董事、高级管理人员、中层管理人员（分四期行权，含前述授予后分三期行权的部分董事、高级管理人员、中层管理人员）预留授予部分的股票期

权的行权业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
预留授予部分第一个行权期	2023 年营业收入值不低于 2,800.00 亿元
预留授予部分第二个行权期	2023-2024 年两年的累计营业收入值不低于 6,200.00 亿元
预留授予部分第三个行权期	2023-2025 年三年的累计营业收入值不低于 10,300.00 亿元
预留授予部分第四个行权期	2023-2026 年四年的累计营业收入值不低于 15,200.00 亿元

注：上述“营业收入”以公司经审计的合并报表数值为计算依据。

(3) 部分董事、高级管理人员、中层管理人员（分五期行权，含前述授予后分三期、四期行权的部分董事、高级管理人员、中层管理人员）预留授予部分的股票期权的行权业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
预留授予部分第一个行权期	2023 年营业收入值不低于 2,800.00 亿元
预留授予部分第二个行权期	2023-2024 年两年的累计营业收入值不低于 6,200.00 亿元
预留授予部分第三个行权期	2023-2025 年三年的累计营业收入值不低于 10,300.00 亿元
预留授予部分第四个行权期	2023-2026 年四年的累计营业收入值不低于 15,200.00 亿元
预留授予部分第五个行权期	2023-2027 年五年的累计营业收入值不低于 21,100.00 亿元

注：上述“营业收入”以公司经审计的合并报表数值为计算依据。

若公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

## 2、激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，个人层面行权比例（N）按下表考核结果确定：

个人上一年度考核结果	A/B+/B	C/D
个人行权比例（N）	100%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象个人当年实际行权的股票期权数量=个人当年计划行权的数量×个人行权比例（N）。

激励对象当期计划行权的股票因考核原因不能行权或不能完全行权的，由公司注销，不可递延至以后年度。

(二) 限制性股票激励计划

1、公司层面的业绩考核要求

本激励计划分年度对公司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归属条件之一。

本激励计划首次授予部分限制性股票归属业绩考核目标如下：

(1) 核心骨干员工和部分董事、高级管理人员、中层管理人员（分三期归属）首次授予部分的限制性股票的归属业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
首次授予部分第一个归属期	2022 年营业收入值不低于 2,300.00 亿元
首次授予部分第二个归属期	2022-2023 年两年的累计营业收入值不低于 5,100.00 亿元
首次授予部分第三个归属期	2022-2024 年三年的累计营业收入值不低于 8,500.00 亿元

注：上述“营业收入”以公司经审计的合并报表数值为计算依据。

(2) 部分高级管理人员、中层管理人员（分四期归属，含前述授予后分三期归属的部分高级管理人员、中层管理人员）首次授予部分的限制性股票的归属业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
首次授予部分第一个归属期	2022 年营业收入值不低于 2,300.00 亿元
首次授予部分第二个归属期	2022-2023 年两年的累计营业收入值不低于 5,100.00 亿元
首次授予部分第三个归属期	2022-2024 年三年的累计营业收入值不低于 8,500.00 亿元
首次授予部分第四个归属期	2022-2025 年四年的累计营业收入值不低于 12,600.00 亿元

注：上述“营业收入”以公司经审计的合并报表数值为计算依据。

(3) 部分高级管理人员、中层管理人员（分五期归属，含前述授予后分三期、四期归属的部分高级管理人员、中层管理人员）首次授予部分的限制性股票的归属业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
首次授予部分第一个归属期	2022 年营业收入值不低于 2,300.00 亿元
首次授予部分第二个归属期	2022-2023 年两年的累计营业收入值不低于 5,100.00 亿元
首次授予部分第三个归属期	2022-2024 年三年的累计营业收入值不低于 8,500.00 亿元
首次授予部分第四个归属期	2022-2025 年四年的累计营业收入值不低于 12,600.00 亿元
首次授予部分第五个归属期	2022-2026 年五年的累计营业收入值不低于 17,500.00 亿元

注：上述“营业收入”以公司经审计的合并报表数值为计算依据。

若预留部分限制性股票在公司 2022 年第三季度报告披露之前授予，则预留部分限制性股票的归属业绩考核与首次授予一致；若预留部分限制性股票在公司 2022 年第三季度报告披露之后授予，则预留部分限制性股票业绩考核年度及各年度业绩考核目标如下所示：

(1) 核心骨干员工和部分董事、高级管理人员、中层管理人员（分三期归属）预留授予部分的限制性股票的归属业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
预留授予部分第一个归属期	2023 年营业收入值不低于 2,800.00 亿元
预留授予部分第二个归属期	2023-2024 年两年的累计营业收入值不低于 6,200.00 亿元
预留授予部分第三个归属期	2023-2025 年三年的累计营业收入值不低于 10,300.00 亿元

注：上述“营业收入”以公司经审计的合并报表数值为计算依据。

(2) 部分董事、高级管理人员、中层管理人员（分四期归属，含前述授予后分三期归属的部分董事、高级管理人员、中层管理人员）预留授予部分的限制性股票的归属业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
预留授予部分第一个归属期	2023 年营业收入值不低于 2,800.00 亿元
预留授予部分第二个归属期	2023-2024 年两年的累计营业收入值不低于 6,200.00 亿元
预留授予部分第三个归属期	2023-2025 年三年的累计营业收入值不低于 10,300.00 亿元
预留授予部分第四个归属期	2023-2026 年四年的累计营业收入值不低于 15,200.00 亿元

注：上述“营业收入”以公司经审计的合并报表数值为计算依据。

(3) 部分董事、高级管理人员、中层管理人员（分五期归属，含前述授予后分三期、四期归属的部分董事、高级管理人员、中层管理人员）首次授予部分及预留授予部分的限制性股票的归属业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
预留授予部分第一个归属期	2023 年营业收入值不低于 2,800.00 亿元
预留授予部分第二个归属期	2023-2024 年两年的累计营业收入值不低于 6,200.00 亿元
预留授予部分第三个归属期	2023-2025 年三年的累计营业收入值不低于 10,300.00 亿元
预留授予部分第四个归属期	2023-2026 年四年的累计营业收入值不低于 15,200.00 亿元
预留授予部分第五个归属期	2023-2027 年五年的累计营业收入值不低于 21,100.00 亿元

注：上述“营业收入”以公司经审计的合并报表数值为计算依据。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

## 2、激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，个人层面归属比例（N）按下表考核结果确定：

个人上一年度考核结果	A/B+/B	C/D
个人归属比例（N）	100%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象个人当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×个人归属比例（N）。

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，作废失效，不可递延至下一年度。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

首次授予部分股票期权行权、限制性股票归属的考核年度分别为 2022 年、2023 年、2024 年、2025 年、2026 年。

若预留部分股票期权和限制性股票在 2022 年第三季度报告披露之前授予，则预留授予部分股票期权行权、限制性股票归属的考核年度与首次授予一致；若预留部分股票期权和限制性股票在 2022 年第三季度报告披露之后授予，则预留授予部分股票期权行权、限制性股票解除限售的考核年度分别为 2023 年、2024 年、2025 年、2026 年、2027 年。

## （二）考核次数

实行年度考核，每年组织综合考核评价一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部在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薪酬委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

## 八、考核结果管理

### （一）考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接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。

2、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委员会申诉，薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

3、考核结果作为股票期权行权及限制性股票归属的依据。

### （二）考核记录归档

考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。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，经薪酬委员会批准后可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、规范性文件和部门规章相冲突，则按照日后发布实施的法律、行政法规、规范性文件和部门规章规定为准。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本次股权激励计划执行。

（二）本办法自公司股东大会审议通过之日并自本次股权激励计划生效后实施。

宁德时代新能源科技股份有限公司董事会

2022 年 7 月 21 日