

# 青岛特锐德电气股份有限公司

## 2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

青岛特锐德电气股份有限公司（以下简称“特锐德”或“公司”）为进一步完善公司治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司中层管理人员及核心骨干员工的积极性，实现股东、公司和激励对象利益的一致，确保公司长远发展及股东利益的最大化，公司拟实施 2023 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

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》等有关法律、法规和规范性文件、以及《公司章程》和限制性股票激励计划的相关规定，结合公司实际情况，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

本办法适用于本次激励计划所确定的所有激励对象。

### 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) 公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票解除限售考核年度为2024-2026年三个会计年度,每个会计年度考核一次,以达到业绩考核目标作为限制性股票解除限售的条件。本激励计划业绩考核目标如下表所示:

解除限售阶段	考核期间	业绩考核要求
第一个解除限售期	2024 年度	公司需满足以下两个条件之一: 1、以 2022 年营业收入为基数, 2024 年营业收入增长率不低于 35%; 2、以 2022 年净利润为基数, 2024 年净利润增长率不低于 40%。
第二个解除限售期	2025 年度	公司需满足以下两个条件之一: 1、以 2022 年营业收入为基数, 2025 年营业收入增长率不低于 60%; 2、以 2022 年净利润为基数, 2025 年净利润增长率不低于 70%。
第三个解除限售期	2026 年度	公司需满足以下两个条件之一: 1、以 2022 年营业收入为基数, 2026 年营业收入增长率不低于 90%; 2、以 2022 年净利润为基数, 2026 年净利润增长率不低于 100%。

注:

- 1、上述指标均以经审计的年度合并口径财务数据为依据;
- 2、由本次股权激励产生的成本将在经常性损益中列支;
- 3、上述“净利润”以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为计量依据;
- 4、在计算本次激励计划公司业绩考核条件中的营业收入、净利润增长率等指标时,特来电新能源股份有限公司及其下属企业的相应财务数据不纳入计算范围。

(二) 个人层面绩效考核要求

激励对象个人绩效考核按照《青岛特锐德电气股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》,在本激励计划有效期内的各年度,对所有激励对象进行考核,并依照激励对象解除限售期上一年度的绩效考核得分确定其个

人层面解除限售比例，激励对象个人当年实际解除限售数量=个人当年解除限售数量×个人层面解除限售比例。

激励对象的绩效考核结果分为四个档次，届时根据上年度绩效考核得分确定激励对象个人层面解除限售比例：

个人上一年度考核得分 S	个人解除限售比例
$S \geq 80$	100%
$80 > S \geq 70$	80%
$70 > S \geq 60$	60%
$60 > S$	0%

## 六、考核期间及次数

本次股权激励计划的考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每年考核一次。

## 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、考核结果及管理

### （一）考核结果反馈及申诉

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。

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，被考核对象可向董事会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，考核结果作为保密资料由公司人力资源部归档保存，保存期限不少于 5 年。

## 九、附则

### （一）本办法由公司董事会负责制订、解释及修改。如果本办法与日后发

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股权激励计划生效后实施。

**青岛特锐德电气股份有限公司**

**董 事 会**

**2023年5月19日**