

## 杭州柯林电气股份有限公司

### 2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

杭州柯林电气股份有限公司（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，吸引和留住公司核心骨干，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《杭州柯林电气股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证公司本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、行政法规、规范性文件和《公司章程》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

制定本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，确保实现公司股权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，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

#### 二、考核原则

- （一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；
- （二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。

#### 三、考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，具体包括公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他

人员，不包括独立董事、监事、外籍员工、单独或合计持股 5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或子公司签署劳动合同或聘用合同。

#### 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) 公司证券投资部、行政管理中心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。

(三) 公司证券投资部、行政管理中心、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、绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否归属将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

##### (一) 公司层面的业绩考核要求：

本激励计划首次授予部分的激励对象考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，预留部分的激励对象考核年度为 2023-2024 年两个会计年度，分年度进行业绩考核并归属，以达到业绩考核目标作为激励对象的归属条件。

首次授予的限制性股票公司层面各年度业绩考核目标如下表所示：

| 归属期    | 对应考核年度  | 业绩考核目标                                      |
|--------|---------|---|
| 第一个归属期 | 2022 年度 | 以 2019-2021 年度平均净利润为基数，2022 年的净利润增长率不低于 20% |
| 第二个归属期 | 2023 年度 | 以 2019-2021 年度平均净利润为基数，2023 年的净利润增长率不低于 40% |
| 第三个归属期 | 2024 年度 | 以 2019-2021 年度平均净利润为基数，2024 年的净利润增长率不低于 60% |

注：

1、上述“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，并且剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

2、若在本激励计划有效期内发生并购等行为，业绩考核指标值则以扣除前述事项产生的净利润为计算依据。

预留部分的限制性股票公司层面各年度业绩考核目标如下表所示：

| 归属期 | 对应考核年度 | 业绩考核目标 |
|-----|--------|--------|
|-----|--------|--------|

|        |         |   |
|--------|---------|---|
| 第一个归属期 | 2023 年度 | 以 2019-2021 年度平均净利润为基数，2023 年的净利润增长率不低于 40% |
| 第二个归属期 | 2024 年度 | 以 2019-2021 年度平均净利润为基数，2024 年的净利润增长率不低于 60% |

注：

1、上述“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，并且剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

2、若在本激励计划有效期内发生并购等行为，业绩考核指标值则以扣除前述事项产生的净利润为计算依据。

若公司未满足上述业绩考核未达标，则该类所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

## （二）激励对象个人层面的绩效考核要求：

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为合格、不合格两个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

| 考核评级     | 合格   | 不合格 |
|----------|------|-----|
| 个人层面归属比例 | 100% | 0%  |

激励对象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×个人层面归属比例。

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。

公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

## 六、考核程序

公司证券投资部与行政管理中心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。

## 七、考核期间与次数

### （一）考核期间

公司层面的业绩考核、个人层面的绩效考核每一个归属期所对应的前一个会计年度。

## （二）考核次数

实行年度考核，每个考核年度组织综合考核评价一次。每个考核年度公司业绩考核一次，个人业绩考核一次。

## 八、考核结果管理

### （一）考核结果反馈与申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，行政管理中心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，可与行政管理中心沟通解决。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，董事会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最终确定。

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

### （二）考核结果归档

1、考核结束后，考核结果由行政管理中心作为保密资料归档保存。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改。若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

3、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，经董事会薪酬与考核委员会批准后由行政管理中心统一销毁。

## 九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）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。

（三）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。

杭州柯林电气股份有限公司

董事会

2022 年 1 月 17 日