

青岛建邦汽车科技股份有限公司

2022 年股权激励计划（草案）实施考核管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

青岛建邦汽车科技股份有限公司（以下简称“公司”）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，充分调动公司董事、高级管理人员和核心员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，提升公司的核心竞争力和经营业绩，推动公司健康持续发展。公司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，根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《上市规则》、《持续监管办法》、《监管指引第 3 号》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定了《青岛建邦汽车科技股份有限公司 2022 年股权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”、“激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，现根据《公司法》、《证券法》、《上市规则》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》、激励计划的规定，并结合公司的实际情况，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 2022 年股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥本激励计划的激励作用，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，严格按照本办法和激励对象的业绩进行评价，以实现本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

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，包括在公司（含分公司、

全资子公司、控股子公司) 任职的董事、高级管理人员、核心员工。

四、考核机构

公司董事会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

五、考核指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的股票期权对应的考核年度为 2022 年、2023 年和 2024 年三个会计年度，每个年度考核一次，以达到业绩考核要求作为各行权期的行权条件之一。授予的股票期权的行权安排及业绩考核要求如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2022年归属于上市公司股东的净利润不低于5,250万元
第二个行权期	2023年归属于上市公司股东的净利润不低于6,000万元
第三个行权期	2024年归属于上市公司股东的净利润不低于6,400万元

注：上述指标均以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准，上述净利润是指剔除公司本次激励计划和其他股权激励计划所产生的股份支付费用影响后经审计的归属于公司股东的净利润，上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若预留部分的股票期权在 2022 年授予，则各年度公司层面业绩考核目标与首次授予一致；若预留部分的股票期权在 2023 年授予，则各年度公司层面业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2023年归属于上市公司股东的净利润不低于6,000万元
第二个行权期	2024年归属于上市公司股东的净利润不低于6,400万元

注：上述指标均以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准，上述净利润是指剔除公司本次激励计划和其他股权激励计划所产生的股份支付费用影响后经审计的归属于公司股东的净利润，上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

各行权期内，若公司未满足上述业绩指标，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、个人层面业绩考核要求

公司对所有激励对象进行个人业绩考核，考核期与公司层面业绩指标对应的考核年度相同，考核结果分为合格和不合格。各行权期内，依据相应的考核结果，确定激励对象当期实际可行权的股票期权数量，具体如下表所示：

个人考核年度考核结果	合格	不合格
个人层面行权比例	100%	0

若公司层面考核年度业绩达标，则激励对象个人当期实际可行权的股票期权数量=个人当年计划行权数量×个人层面行权比例。激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权或不能完全行权的，由公司注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象行权股票期权的前一会计年度。

2、考核次数

本激励计划实施期间每年度考核一次。

七、行权

1、董事会根据绩效考核报告，确定激励对象的行权资格及数量。

2、绩效考核结果作为股票期权行权的依据。

八、考核程序

公司综合管理部在董事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。

九、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，董事会应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会提出申诉，董事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。

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

十、考核结果归档

1、考核结束后，董事会办公室须保留绩效考核所有考核记录。

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，须考核记录员签字。

十一、附则

1、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。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自 2022 年股权激励计划生效后实施。
特此公告。

青岛建邦汽车科技股份有限公司

董事会

2022 年 10 月 26 日