

西安中熔电气股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）

西安中熔电气股份有限公司（以下简称“中熔电气”或“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，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，结合公司现行薪酬与绩效考核体系等管理制度，公司拟实施 2022 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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2020 年 12 月修订）》《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、法规和规范性文件、以及公司章程、公司限制性股票激励计划的相关规定，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激励计划的所有激励对象，即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，包括在公司（含子公司）任职的董事、

高级管理人员、核心管理人员、核心技术（业务）骨干及董事会认为需要激励的其他人员。

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

限制性股票激励计划首次授予的限制性股票的归属考核年度为2023-2027年五个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属安排	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2023年	以2021年营业收入为基数，2023年营业收入复合增长率不低于25%，且不低于2022年营业收入
第二个归属期	2024年	以2021年营业收入为基数，2024年营业收入复合增长率不低于25%，且不低于2023年营业收入
第三个归属期	2025年	以2021年营业收入为基数，2025年营业收入复合增长率不低于25%，且不低于2024年营业收入
第四个归属期	2026年	以2021年营业收入为基数，2026年营业收入复合增长率不低于25%，且不低于2025年营业收入
第五个归属期	2027年	以2021年营业收入为基数，2027年营业收入复合增长率不低于25%，且不低于2026年营业收入

注：1、上述“营业收入”以经审计的公司合并报表所载数据为计算依据。

2、上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若限制性股票激励计划预留授予部分的限制性股票于2023年授出，则预留部分的业绩考核目标与首次授予部分一致。

若限制性股票激励计划预留授予部分的限制性股票于2024年授出，则预留部分考核年度为2024-2027年四个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业

绩效考核目标如下表所示：

归属安排	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2024 年	以 2021 年营业收入为基数，2024 年营业收入复合增长率不低于 25%，且不低于 2023 年营业收入
第二个归属期	2025 年	以 2021 年营业收入为基数，2025 年营业收入复合增长率不低于 25%，且不低于 2024 年营业收入
第三个归属期	2026 年	以 2021 年营业收入为基数，2026 年营业收入复合增长率不低于 25%，且不低于 2025 年营业收入
第四个归属期	2027 年	以 2021 年营业收入为基数，2027 年营业收入复合增长率不低于 25%，且不低于 2026 年营业收入

注：1、上述“营业收入”以经审计的公司合并报表所载数据为计算依据。

2、上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，激励对象根据本计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

（二）激励对象个人层面的业绩考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司（含子公司）内部薪酬与考核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。届时根据下表确定激励对象的实际归属的股份数量，激励对象个人考核结果分为“A”、“B”、“C”、“D”四个等级，分别对应的个人归属系数如下表所示：

考核结果	A	B	C	D
个人归属系数	100%	100%	90%	50%

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象当年实际可归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×个人归属系数。

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、考核期间及次数

限制性股票激励计划授予限制性股票的考核年度为 2023-2027 年五个会计年度，每个会计年度考核一次。

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，薪酬与考核委员会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。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存。

2、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，经薪酬与考核委员会批准后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。

西安中熔电气股份有限公司董事会

2022 年 12 月 22 日