

深圳市捷佳伟创新能源装备股份有限公司

2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳市捷佳伟创新能源装备股份有限公司（以下简称“公司”或“上市公司”）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，按照收益与贡献对等的原则，公司制订了《深圳市捷佳伟创新能源装备股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本股权激励计划”或“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

完善公司法人治理结构及激励约束机制，通过绩效考核与归属安排相挂钩的方式将激励对象利益与公司利益相结合，实现股东、公司与激励对象利益的一致性，增强激励对象的责任感、使命感与工作积极性，以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，以实现限制性股票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、适用范围

本考核办法适用于《深圳市捷佳伟创新能源装备股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划（草案）》中的激励对象，具体包括公司（含子公司，下同）任职的核心技术及业务人员，不含公司董事、高级管理人员、独立董事、监事、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，且不包括外籍员工。

四、考核组织与执行机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作，公司人力资源部负责具体实施考核工作，公司人力资源部、公司财务部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责，公司董事会负责本办法的审批。

五、考核指标

激励对象获授的权益能否归属将根据公司业绩、个人业绩两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司业绩考核指标

本激励计划授予的第二类限制性股票归属对应的考核年度为 2023 年-2025 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激励对象当年度的归属条件之一，各年度对应归属批次的业绩考核目标如下：

归属安排	业绩考核目标
第一个归属期	以 2022 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 20.00%
第二个归属期	以 2022 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 30.00%
第三个归属期	以 2022 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 40.00%

注：上述“净利润”的计算依据为经审计的归属于上市公司股东的净利润（剔除因本次及后续股权激励导致的股份支付的影响）

归属期内，公司根据上述业绩考核要求，在满足公司业绩考核目标的情况下，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指标，激励对象当期未能归属部分的限制性股票不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（二）个人业绩考核

激励对象个人考核按照《深圳市捷佳伟创新能源装备股份有限公司2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法》分年进行，在公司业绩目标达成的前提下，根据个人的绩效评价结果确定当年度的归属比例，激励对象个人当年实际归属额度=个人归属系数（N）×个人当年计划归属额度，绩效评价中的特殊情况由董事会裁定。

激励对象的绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、需改进、不合格五个等级。考核评价表适用于所有激励对象，届时根据下表确定激励对象归属的比例：

考核等级	优秀	良好	合格	需改进	不合格
个人归属系数（N）	100%	75%	50%	25%	0%

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

1、上市公司依照科学考核、有效评估的原则对激励对象进行考核，以自然年为考核期，股权激励计划期间每年度一次。

2、薪酬与考核委员会工作小组对激励对象的身份、信息进行确认，并经监事会核实。薪酬与考核委员会工作小组负责具体考核操作，统一制作表格，参与评分，考核结果保存，所有激励对象的绩效考核报告须经薪酬与考核委员会确认。

3、每个考核年度年初，薪酬与考核委员会工作小组根据岗位说明书、公司年度经营计划，通过与激励对象的互动，确定被考核人员当年的关键业绩指标群。每一考核年度年终，薪酬与考核委员会工作小组负责具体考核操作，统一制作表格，参与评分，对最后得分进行核查、分析、形成绩效考核报告上报薪酬与考核委员会，由薪酬与考核委员会审核。

七、考核结果应用及管理

1、考核结果作为限制性股票归属数量的依据。

2、激励对象有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后五个工作日内向激励对象通知考核结果。

3、激励对象如对考核结果有异议，首先应与薪酬与考核委员会工作小组沟通解决。如果不能妥善解决，激励对象可以向薪酬与考核委员会提出申诉，委员会在接到申诉之日起十日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

八、考核结果归档

1、考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存，保存期为本次限制性股票激励计划结束后三年。

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，须相关当事人签字确认。

九、附则

（一）本办法由公司董事会负责制定、解释及修改。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案的规定执行。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、本股权激励计划执行。

（三）本办法自股东大会审议通过之日并自本股权激励计划生效后实施。

深圳市捷佳伟创新能源装备股份有限公司董事会

2023年4月27日