

## 青岛泰德汽车轴承股份有限公司

### 2023 年股权激励计划实施考核管理办法

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。

青岛泰德汽车轴承股份有限公司(以下简称“公司”)为了进一步健全公司长效激励机制,吸引和留住优秀人才,充分调动公司核心团队的积极性,有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益紧密捆绑在一起,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,按照收益与贡献匹配的原则,制定了《公司 2023 年股权激励计划(草案)》(以下简称“本激励计划”)。为保障本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》、《北京证券交易所股票上市规则(试行)》、《北京证券交易所上市公司持续监管办法(试行)》、《北京证券交易所上市公司持续监管指引第 3 号——股权激励和员工持股计划》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等的规定,并结合公司实际情况,特制定本办法。

#### 一、考核目的

公司制定本办法的目的是为了提高本激励计划执行的计划性,量化本激励计划设定的具体目标,并对激励对象进行有效考核,促进对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,进而为本激励计划执行过程中各期内限制性股票解除限售提供客观、全面的评价依据。

#### 二、考核原则

考核管理办法遵循公平、公正、公开原则，以公司设定的业绩考核指标为基础，以各考核阶段设定的绩效考核指标或工作表现、工作能力、工作态度为依据进行考核，绩效考核和评估结论应依据准确的事实做出，反映激励对象真实绩效表现和能力水平，避免主观臆断和个人情感因素的影响，并让激励对象充分了解考核的程序、方法和考核结果等事宜，保证考核的透明度，促进公司经营目标的实现，以公司创造价值为核心，实现全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法的考核范围为本激励计划所确定的激励对象，包括在公司（含全资、控股子公司，以下合称“子公司”）任职的董事、高级管理人员和核心员工。但不包括公司独立董事、监事。

本计划的激励对象包括公司实际控制人之一张新生先生之子，张春山先生。除前述人员外，本激励计划拟授予的激励对象不包括其他单独或合计持有公司5%以上股份的股东或公司实际控制人及其配偶、父母、子女。

本激励计划的激励对象为公司董事和高级管理人员的，必须经公司股东大会选举或公司董事会聘任。上述所有激励对象必须在公司授予权益时及本激励计划的考核期内于公司（含子公司）任职并具有聘用关系、雇佣关系或劳务关系。

### 四、考核机构

（一）公司董事会负责领导和审核对激励对象的考核工作，其中，董事会薪酬与考核委员会负责对激励对象中担任公司董事、高级管理人员的考核工作。

（二）公司财务部、综合管理部等相关部门组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会负责并报告工作。

（三）公司财务部、综合管理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，综合部负责具体实施考核工作。

（四）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。董事会及薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中，相关关联董事应予以回避。

## 五、考核指标及标准

### （一）公司层面业绩考核指标

本激励计划授予的限制性股票的解除限售考核年度为 2024 年、2025 年、2026 年、2027 年、2028 年五个会计年度，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解除限售条件之一。本激励计划授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	公司业绩考核目标
第一个解限期	2024 年	公司需满足下列条件：以 2023 年营业收入及扣非后净利润为基数，2024 年营业收入增长率不低于 5%，且扣非后净利润增长不低于 30%。
第二个解限期	2025 年	公司需满足下列条件：以 2023 年营业收入及扣非后净利润为基数，2025 年营业收入增长率不低于 10%，且扣非后净利润增长不低于 40%。
第三个解限期	2026 年	公司需满足下列条件：以 2023 年营业收入及扣非后净利润为基数，2026 年营业收入增长率不低于 20%，且扣非后净利润增长不低于 40%。
第四个解限期	2027 年	公司需满足下列条件：以 2023 年营业收入及扣非后净利润为基数，2027 年营业收入增长率不低于 30%，且扣非后净利润增长不低于 50%。
第五个解限期	2028 年	公司需满足下列条件：以 2023 年营业收入及扣非后净利润为基数，2028 年营业收入增长率不低于 50%，且扣非后净利润增长不低于 50%。

注：1、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，其中扣非后净利润是指经审计的归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润，同时剔除本次股权激励股份支付费用的影响。

2、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。

如公司未达到上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按照激励计划的规定回购注销。

### （二）个人层面业绩考核指标

在激励计划公司层面对应的业绩考核年度内，对所有激励对象进行个人绩效考核。激励对象当期实际可解除限售的额度同时与其个人对应考核年度的绩效考

考核挂钩，激励对象的考核评分等级划分为 A、B、C、D 四个档次，届时根据下表确定激励对象个人解除限售比例，具体如下：

考核结果	合格			不合格
	A	B	C	D
个人层面解除限售比例（Y）	100%	90%	80%	0%

若公司层面业绩指标合格，则激励对象个人当年实际可解除限售数量=个人当年可解除限售数量×个人层面解除限售比例（Y）。考核当年不能解除限售的限制性股票，不得递延至下期解除限售，由公司统一回购注销，回购价格为授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和，扣减激励对象已享有的该部分限制性股票对应的现金分红。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

本激励计划考核期间分别为 2024 年、2025 年、2026 年、2027 年、2028 年五个会计年度。

### （二）考核次数

本激励计划授予限制性股票的解除限售考核年度为 2024 年、2025 年、2026 年、2027 年、2028 年五个会计年度，每个会计年度考核一次。

## 七、考核办法和程序

公司综合管理部在董事会及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。董事会根据考核报告，确定被激励对象限制性股票可解除限售的资格及数量。

## 八、考核结果的管理

### （一）考核结果反馈与申诉

1、激励对象有权了解自己的考核结果，公司综合管理部应当在考核结束后5个工作日内向被考核者通知考核结果。

2、如果激励对象对考核结果有异议，可在收到考核结果的5个工作日内与综合管理部沟通解决，如无法沟通解决，激励对象可向董事会提出申诉，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、考核结果将作为本激励计划限制性股票解除限售的依据。

## （二）考核结果归档

1、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。

2、考核结束后，公司综合管理部应保存所有绩效考核记录。绩效考核记录作为保密资料归档保存，保存期限为5年，对于超过保存期限的文件与记录，可由综合管理部统一销毁。

## 九、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、若本办法与日后发布实施的法律法规、规章和规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律法规、规章和规范性文件规定为准。

3、本办法经公司股东大会审议通过并自公司《2023年股权激励计划（草案）》生效后实施。

青岛泰德汽车轴承股份有限公司

董事会

2023年8月28日