

山东科汇电力自动化股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

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，充分调动有关人员积极性，激发企业的创新创造活力，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，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等原则，山东科汇电力自动化股份有限公司（以下简称“公司”）拟实施 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》等有关法律、法规、规范性文件和《山东科汇电力自动化股份有限公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

进一步建立和完善公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动有关人员积极性，激发企业的创新创造活力，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，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价以公正、公开、公平的原则为基础，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，从而提高绩效管理水平和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次激励计划的所有激励对象，具体包括以下几类：

- （一）公司董事、高级管理人员；
- （二）公司核心技术人员；
- （三）公司技术（业务）骨干；
- （四）董事会认为需要激励的其他人员。

本激励计划涉及的激励对象不包括独立董事、监事、单独或合计持有公司 5% 以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。以上激励对象中，公司的董事、高级管理人员必须经股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或其分公司、控股子公司存在聘用关系或劳动关系并签订劳动合同、聘用合同或劳务合同。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责实施具体考核工作。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，对数据的真实性和可靠性负责，并接受公司内审部门监督；同时负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总、保存。

（四）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标及标准

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）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票的考核年度为 2024-2026 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。

首次授予部分限制性股票公司各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	公司业绩指标
第一个归属期	2024 年	公司需满足下列两个条件之一：（1）以 2023 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 20%；（2）2024 年实现净利润不低于 3,000 万元。
第二个归属期	2025 年	公司需满足下列两个条件之一：（1）以 2023 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 40%；（2）2025 年实现净利润不低于 5,000 万元。
第三个归属期	2026 年	公司需满足下列两个条件之一：（1）以 2023 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 60%；（2）2026 年实现净利润不低于 7,000 万元。

注：1、上述“净利润”指归属于上市公司股东的净利润且剔除公司全部在有效期内的股权激励计划/员工持股计划所涉及的股份支付费用影响。

2、上述业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若本激励计划预留部分限制性股票在 2024 年第三季度报告披露前授出，预留授予的限制性股票考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，预留部分业绩考核目标与首次授予部分一致；若本激励计划预留部分限制性股票在 2024 年第三季度报告披露后授出，预留授予的限制性股票考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	公司业绩指标
第一个归属期	2025 年	公司需满足下列两个条件之一：（1）以 2023 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 40%；（2）2025 年实现净利润不低于 5,000 万元。
第二个归属期	2026 年	公司需满足下列两个条件之一：（1）以 2023 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 60%；（2）2026 年实现净利润不低于 7,000 万元。

注：1、上述“净利润”指归属于上市公司股东的净利润且剔除公司全部在有效期内的股权激励计划/员工持股计划所涉及的股份支付费用影响。

2、上述业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若公司未满足上述业绩考核目标，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，依照激励对象个人的绩效考核结果确定其归属的比例，激励对象个人当年实际归属额度=个人当年计划归属额度×当年公司层面归属比例×个人考核归属比例。

激励对象个人的绩效考核结果分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）、不合格（D）四个档次，届时根据下表确定激励对象归属的比例：

绩效考核结果	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
个人考核归属比例	100%		80%	0%

若激励对象上一年度个人绩效考核为“合格”及以上，激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次归属；若激励对象上一年度个人绩效考核为“不合格”，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期归属资格，该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。

激励对象当期计划归属的限制性股票因个人考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

本激励计划首次授予限制性股票的考核年度为 2024-2026 年三个会计年度。若预留部分在 2024 年第三季度报告披露前授出，则预留授予的限制性股票的考核年度与首次授予部分一致；若预留部分公司在 2024 年第三季度报告披露后授出，则预留授予的限制性股票的考核年度为 2025-2026 年二个会计年度，每个会计年度均考核一次。

个人层面绩效考核年度与公司层面业绩考核年度保持一致。考核期间内，激励对象个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、考核程序

(一) 公司人力资源部、财务部等相关部门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，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告并保存。

(二) 公司人力资源部、财务部等相关部门将对激励对象的绩效考核报告提交董事会薪酬与考核委员会审议，公司董事会负责考核结果的审核。

八、考核结果管理

(一) 考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，人力资源部应在考核工作结束后10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，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可以在接到考核结果通知的5个工作日内向董事会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或等级。

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

(二) 考核记录归档

1、考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归档保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须经人力资源部负责人签字确认。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，股权激励计划结束3年后由人力资源部负责统一销毁。

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。

山东科汇电力自动化股份有限公司董事会

2024年6月28日