

青岛特锐德电气股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

青岛特锐德电气股份有限公司（以下简称“特锐德”或“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，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东利益、公司利益和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2024 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上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》以及其他法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定，结合有关法律、法规和规范性文件、以及《公司章程》和限制性股票激励计划的相关规定，结合公司实际情况，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，保证公司股权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

本办法适用于本次激励计划所确定的所有激励对象。

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

本激励计划考核年度为 2025-2027 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:

归属期	考核期间	业绩考核要求
第一个归属期	2025 年度	公司需满足以下两个条件之一: 1、以 2023 年营业收入为基数,2025 年营业收入增长率不低于 32%; 2、以 2023 年净利润为基数,2025 年净利润增长率不低于 35%。
第二个归属期	2026 年度	公司需满足以下两个条件之一: 1、以 2023 年营业收入为基数,2026 年营业收入增长率不低于 58%; 2、以 2023 年净利润为基数,2026 年净利润增长率不低于 60%。
第三个归属期	2027 年度	公司需满足以下两个条件之一: 1、以 2023 年营业收入为基数,2027 年营业收入增长率不低于 90%; 2、以 2023 年净利润为基数,2027 年净利润增长率不低于 100%。

注:

1、上述指标均以经审计的年度合并口径财务数据为依据;

2、上述“净利润”指标以经审计的归属于上市公司股东的净利润,并剔除本期及其他股权激励计划及员工持股计划实施所产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

(二) 个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施,对激励对象每个考核年度的综合考评结果进行评分,具体情况如下表所示:

个人上一年度考核得分 S	个人层面归属比例
$S \geq 80$	100%
$80 > S \geq 70$	80%
$70 > S \geq 60$	60%
$60 > S$	0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的限制性股票数量×个人层面归属比例（根据本公式计算实际归属限制性股票数量不足 1 股的，保留整数，不进行四舍五入）。

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

本次股权激励计划的考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每年考核一次。

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。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象的归属资格及数量。

八、考核结果及管理

（一）考核结果反馈及申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管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。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料由公司人力资源部归档保存，保存期限不少于 5 年。

九、附则

（一）本办法由公司董事会负责制订、解释及修改。如果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。

青岛特锐德电气股份有限公司

董事会

2025年1月7日