

## 青岛建邦汽车科技股份有限公司 2026 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。

青岛建邦汽车科技股份有限公司（以下简称“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，充分调动公司董事（不含独立董事）、高级管理人员和核心员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，提升公司的核心竞争力和经营业绩，推动公司健康持续发展，为股东带来持久回报，公司拟实施 2026 年股权激励计划（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》《北京证券交易所股票上市规则》《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、行政法规和规范性文件以及《公司章程》和公司股权激励计划的相关规定，并结合实际情况，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 2026 年股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥本激励计划的激励作用，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，严格按照本办法和激励对象的业绩进行评价，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献度紧密结合，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

本办法适用于本激励计划确定的所有激励对象，包括在公司（含全资子公司、控股子公司）任职的董事（不含独立董事）、高级管理人员、核心员工。

### 四、考核机构

（一）独立董事专门会议负责领导和审核对激励对象的考核工作；

（二）公司人力资源部等相关部门组成考核工作小组负责具体实施考核工作，考核工作小组对独立董事专门会议负责并报告工作；

（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，人力资源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。

### 五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票/股票期权对应的考核年度为 2026 年、2027 年和 2028 年三个会计年度，每个年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象各期解除限售/行权条件之一。首次授予限制性股票/股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解限售期	需达到下列目标之一： （1）以2025年度为基数，2026年度净利润增长率不低于20%； （2）2025年度和2026年度公司加权平均净资产收益率算数平均值不低于14%。
第二个解限售期	需达到下列目标之一： （1）以2025年度为基数，2027年度净利润增长率不低于50%； （2）2026年度和2027年度公司加权平均净资产收益率算数平均值不低于14.5%。
第三个解限售期	需达到下列目标之一： （1）以2025年度为基数，2028年度净利润增长率不低于80%； （2）2027年度和2028年度公司加权平均净资产收益率算数平均值不低于15%。

注：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，上述净利润是指剔除公司本次激励计划和其他股权激励计划所产生的股份支付费用影响后经审计的归属于母公司股东的净利润，上表中加权平均净资产收益率以此标准计算的净利润和归属于母公司股东的净资产为基础进行计算，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。

若预留的限制性股票/股票期权在 2026 年第三季度末前授予，则预留授予部分的考核年度及各年度公司业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留的限制性股票/股票期权在 2026 年第三季度后授予，则预留授予部分的公司层面考核年度为 2027 年、2028 年两个会计年度，每个年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解限售期	需达到下列目标之一： (1) 以2025年度为基数，2027年度净利润增长率不低于50%； (2) 2026年度和2027年度公司加权平均净资产收益率算数平均值不低于14.5%。
第二个解限售期	需达到下列目标之一： (1) 以2025年度为基数，2028年度净利润增长率不低于80%； (2) 2027年度和2028年度公司加权平均净资产收益率算数平均值不低于15%。

注：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，上述净利润是指剔除公司本次激励计划和其他股权激励计划所产生的股份支付费用影响后经审计的归属于母公司股东的净利润，上表中加权平均净资产收益率以此标准计算的净利润和归属于母公司股东的净资产为基础进行计算，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。

公司未满足上述业绩考核目标的，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，由公司按规定回购注销；所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司按规定注销。

## （二）个人层面绩效考核要求

公司对所有激励对象进行个人业绩考核，考核期与公司层面业绩指标对应的考核年度相同，考核结果分为优秀、合格和不合格，届时依照激励对象的考核结果确定其可解除限售/可行权额度。个人层面解除限售/行权比例与个人绩效考核结果对照关系如下表所示：

个人考核年度考核结果	优秀	合格	不合格
个人层面解除限售/行权比例	100%	70%	0

若公司层面考核年度业绩达标，则激励对象个人当期可解除限售的股票数量 = 个人当期计划可解除限售额度 × 个人层面解除限售比例，但仍应遵守本激励计划额外限售期的相关规定；激励对象个人当期实际可行权的股票期权数量 = 个人当期计划可行权额度 × 个人层面行权比例，行权后仍应遵守本激励计划额外限售

期的相关规定。

激励对象因个人绩效考核不达标而不能解除限售的限制性股票，由公司按规定回购注销，不得递延至下期解除限售。激励对象因个人绩效考核不达标而不能行权的股票期权，由公司按规定注销，不得递延至下期行权。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

本激励计划首次授予部分权益的考核期间为 2026 年-2028 年三个会计年度。若预留部分权益在公司 2026 年第三季度末前授予，则预留授予部分的考核年度与各年度公司业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分权益在公司 2026 年第三季度后授予，则预留授予部分的公司层面考核年度为 2027 年-2028 年两个会计年度。

### （二）考核次数

本激励计划实施期间每个会计年度考核一次。

## 七、考核程序

（一）公司人力资源部在独立董事专门会议的指导下负责具体的考核工作。

（二）在每个会计年度，依据股权激励计划解除限售/行权条件，由人力资源部制定相关年度的个人绩效目标；会计年度结束时，由人力资源部负责对年度考核结果进行核查、分析并保存考核结果，在此基础上形成绩效考核报告上交独立董事专门会议。

（三）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或股票期权可行权的资格及数量。

## 八、考核结果的反馈及应用

### （一）考核结果反馈与申诉

1、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。

2、被考核对象如对自己的考核结果有异议，首先应通过双方的沟通来解决。如无法沟通解决，被考核对象可向独立董事专门会议提出申诉，独立董事专门会议需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

### （二）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。
- 2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录不允许涂改，若需要修改或重新记录，须由当事人签字。
- 3、考核记录及结果作为保密资料归档保存，保存期五年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司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。
- （二）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。
- （三）本办法经公司股东会审议通过并自 2026 年股权激励计划生效后实施。

青岛建邦汽车科技股份有限公司

董事会

2026 年 4 月 28 日