

## 山西科达自控股份有限公司

### 关于 2022 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。

山西科达自控股份有限公司(以下简称“公司”)为了进一步建立长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员以及核心员工的积极性，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，根据《中华人民共和国公司法》(以下简称“《公司法》”)、《中华人民共和国证券法》(以下简称“《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)》(以下简称“《持续监管办法》”)、《北京证券交易所股票上市规则(试行)》(以下简称“《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》(以下简称“《监管指引第 3 号》”)等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定了公司 2022 年股权激励计划(以下简称“激励计划”)。

为保证激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《证券法》《上市规则》等有关法律、法规和规范性文件、《公司章程》以及《山西科达自控股份有限公司 2022 年股权激励计划(草案)》的规定，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 2022 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所确定的所有激励对象，包括在公司(含分公司、全资子公司、控股子公司)任职的董事、高级管理人员及核心员工。

### 四、考核机构

公司董事会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

### 五、考核指标及标准

#### (一) 公司层面业绩考核要求

激励对象获授的限制性股票解除限售考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。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	业绩考核目标	解除限售比例
第一个解除限售期	2022 年	以 2021 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 30%或以 2021 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 30%；	30%
第二个解除限售期	2023 年	以 2021 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 60%或以 2021 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 60%；	30%
第三个解除限售期	2024 年	以 2021 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 90%或以 2021 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 90%；	40%

注：1、上述“净利润”为经审计的归属于上市公司股东的净利润，其中考核增长的净利润计算依据为摊销公司因实施股权激励所涉及股份支付费用前的归属于上市公司股东的净利润；

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。

公司未满足上述业绩指标的，所有激励对象对应考核当年计划可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

## （二）个人层面绩效考核指标

激励对象个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果(S)，具体情况如下表所示：

考评结果	S $\geq$ 60 分	S<60 分
个人解除限售比例	100%	0

在公司层面业绩考核要求达成的前提下，激励对象个人当年实际可解除限售数量=个人当年计划解除限售数量 $\times$ 个人解除限售比例。

激励对象按照个人当年实际可解除限售数量解除限售，考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象申请限制性股票解除限售的前一会计年度。

### （二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2022-2024 年 3 个会计年度，每年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部门/企管部在董事会的指导下负责考核数据的搜集和提供，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审核。

## 八、考核结果管理

### (一)考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，公司人力资源部门/企管部应当在考核工作结束后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，首先应与公司人力资源部门/企管部沟通解决。如果不能妥善解决，被考核者可以向董事会提出申诉，董事会在接到申诉之日起10日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

### (二)考核结果归档

考核结束后，人力资源部门/企管部需保留绩效考核所有考核记录，作为保密资料归档并由董事会办公室保存。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。

## 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)本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

山西科达自控股份有限公司

董事会

2022年7月19日