

# 天津凯发电气股份有限公司

## 第二期限限制性股票激励计划

### 实施考核管理办法

天津凯发电气股份有限公司（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，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《天津凯发电气股份有限公司第二期限限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证本次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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《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》等有关法律、法规、规范性文件以及《天津凯发电气股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司实际情况，制定了《天津凯发电气股份有限公司第二期限限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

#### 一、考核目的

为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司骨干团队的积极性，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。

#### 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，以实现本次激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效水平，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限制性股票激励计划的所有激励对象，即薪酬与

考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括在公司（含子公司）任职的高级管理人员、中层管理人员及各部门业务骨干（不包括独立董事、监事、外籍员工以及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）。

#### 四、考核机构及职责

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对本激励计划的激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部门负责具体考核工作，负责向薪酬与考核委员会报告工作。

（三）公司人力资源部门、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

本激励计划的考核年度为 2024 年-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度公司业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	以 2023 年度营业收入为基数，对应考核年度的营业收入增长率 <sup>注</sup>	
		目标值（A1）	触发值（A2）
第一个归属期	2024 年度	10%	5%
第二个归属期	2025 年度	20%	10%
第三个归属期	2026 年度	30%	15%
归属期	考核年度	以 2023 年度净利润为基数，对应考核年度的净利润增长率	
		目标值（B1）	触发值（B2）
第一个归属期	2024 年度	12%	7%
第二个归属期	2025 年度	24%	14%
第三个归属期	2026 年度	36%	21%

注：营业收入，是指凯发电气各年度经审计合并报表的营业收入；净利润，是指凯发电

气各年度扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润，并剔除本次及其他激励计划的激励成本的影响。以上营业收入及净利润以各年度审计机构出具的专项审计报告为准。

根据本激励计划各年度的业绩完成情况，测算公司层面的归属比例如下表所示：

	业绩实际完成情况	公司层面归属比例（M1）
对应考核年度营业收入增长率（X）	$X \geq A1$	M1=100%
	$A2 \leq X < A1$	M1=80%
	$X < A2$	M1=0%
	业绩实际完成情况	公司层面归属比例（M2）
对应考核年度净利润增长率（Y）	$Y \geq B1$	M2=100%
	$B2 \leq Y < B1$	M2=80%
	$Y < B2$	M2=0%
公司层面归属比例（M）	$M = \max(M1, M2)$ (M 取 M1 和 M2 的最大值)	

## （二）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的考核相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。届时根据下表确定激励对象的实际归属的股份数量：

考评等级	个人层面归属比例
A 级	100%
B 级	100%
C 级	0%
D 级	0%

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际归属额度=个人当年计划归属额度×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

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，不可递延至以后年度。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象每期限制性股票归属的前一会计年度。

## （二）考核次数

本激励计划的考核期间为 2024—2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部门在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薪酬与考核委员会。公司董事会负责考核结果的审核。

## 八、考核结果反馈及应用

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后 10 个工作日内向被考核者通知考核结果。

（二）如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的 10 个工作日内向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员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。

（三）考核结果作为限制性股票归属的依据。

## 九、考核结果归档

（一）考核结束后，人力资源部门须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案保存。

（二）为保证绩效记录的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字确认。

（三）绩效考核记录保存 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，薪酬与考核委员会有权销毁。

## 十、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) 本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

天津凯发电气股份有限公司董事会

2024年9月5日