

青岛特锐德电气股份有限公司

关于深圳证券交易所关注函回复的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

青岛特锐德电气股份有限公司（以下简称“特锐德”、“上市公司”、“本公司”或“公司”）于2021年11月1日收到贵部下发的《深圳证券交易所关于对青岛特锐德电气股份有限公司的关注函》（创业板关注函〔2021〕第441号）。公司董事会高度重视，积极组织相关人员对《关注函》中涉及的问题进行逐项研究、落实并回复。现将有关情况说明如下：

2021年10月28日晚间，你公司对外披露《关于调整特来电股权激励计划业绩考核指标的公告》（以下简称《公告》），称因受新能源汽车销量不及预期及新型冠状病毒疫情等不可抗力的影响，公司子公司特来电新能源股份有限公司（以下简称“特来电”）经营环境较2019年股票激励计划制定时发生了较大的变化，原激励计划中所设定的部分业绩考核目标已不能和当前市场发展趋势及行业环境相匹配，公司董事会、监事会会议当天审议通过了《关于调整特来电股权激励计划业绩考核指标的议案》，将2020年度从五年考核期中剔除，考核期顺延至2024年，并将原考核条件中“2019年～2023年特来电云平台累计充电量达到547.5亿度”调整为“2019年、2021年、2022年、2023年、2024年特来电云平台累计充电量达到304.5亿度”，其中对考核期各年的充电量预测由“2019年～2023年充电量分别达到22.5亿度、45亿度、90亿度、150亿度、240亿度”调整为“2019年、2021年、2022年、2023年、2024年充电量分别达到22.5亿度、42亿度、60亿度、80亿度、100亿度”。我部对此表示关注，请你公司核查并说明如下事项：

1. 请结合2019年、2020年和2021年1-9月国内新能源汽车销售量和保有量、充电桩保有量、新能源汽车充电总量等能够反映充电基础设施发展情况的市场数据，以及2019年股票激励计划制定时公司及市场权威机构（如有）对相关市场发展预期，量化分析市场实际发展水平与预期水平的差异情况，并结合本次股权激励计划业绩考核指标调整幅度，进一步说明对相关考核指标调整的合理性，该调

整是否符合本次股权激励计划“自愿参与、风险自担、激励与约束相结合”的实施原则。

回复：

（一）2019 年制定股权激励计划时公司对新能源车发展规划预期

“十三五”开局之年，我国便将新能源汽车的发展提高至战略位置。2016 年，国务院发布《“十三五”国家战略性新兴产业发展规划》，强调新能源汽车发展的战略地位。2017 年，工信部等 5 部委正式发布“双积分”政策，并明确于 2018 年 4 月 1 日开始执行。在“双积分”政策及新能源汽车补贴政策的大力推动下，新能源汽车产业得以快速发展，2016-2018 年新能源汽车销量复合增速达到 57.2%，保有量复合增速达到 54.7%，实现快速增长。公司基于 2016-2018 年新能源汽车销量 50%-60%的增速以及对新能源汽车行业的高度看好，预计 2019-2023 年新能源汽车仍会保持 40%-50%的增长速度，以此预计 2019-2023 年销量分别达到 189 万、283 万、425 万、595 万、833 万辆，到 2020 年底新能源车保有量将达到 733 万辆，到 2023 年底保有量将达到 2588 万辆；并根据该预测于 2019 年 1 月制定特来电股权激励指标。详见下表：

表 1：2019 年对 2016-2023 年新能源汽车销量、保有量及特来电充电量的预测情况

单位：万辆、万台、亿度

	2016	2017	2018	2019E	2020E	2021E	2022E	2023E
新能源汽车销量	51	78	126	189	283	425	595	833
同比增速	54.5%	52.9%	61.5%	50%	50%	50%	40%	40%
新能源汽车保有量	109	153	261	450	733	1159	1754	2588
同比增速	87.0%	40.4%	70.6%	72.4%	63.0%	58.0%	51.4%	47.5%
特来电充电量	1.3	4.4	11.3	22.5	45	90	150	240
同比增速	—	242%	156%	100%	100%	100%	67%	60%

注：历史数据来源于工信部、公安部、中国充电联盟

公司 2017 年、2018 年充电量分别为 4.4 亿度和 11.3 亿度，同比增速分别达到 242%和 156%，高于新能源汽车保有量增速一倍以上，基于公司对新能源汽车销量及保有量预测，公司预计 2019-2021 年充电量仍会以 100%增速增长，2022、2023 年增速逐步降至 67%和 60%。公司在进行新能源汽车销量和充电量预测时，未充

分考虑新冠疫情等不可抗力因素、补贴退坡等政策因素对新能源车行业的影响，对新能源汽车保有量和公司的充电量做出了较为乐观的预测，导致预测与实际差异较大，公司对此深表歉意。

（二）市场实际发展水平与预期水平有较大差异

（1）2019 年、2020 年新能源汽车实际发展情况不及预期

受补贴退坡等政策因素及突发疫情等不可抗力因素的影响，新能源汽车 2019 年、2020 年销量远不及公司预期，2018-2020 年复合增长率仅为 4.3%。其中：2019 年实际销量 121 万辆，同比下降 4%，仅为公司预测销量的 64%；2020 年实际销量为 137 万辆，同比增长 13.2%，仅为公司预测销量的 48.3%。详见下表：

表 2：2019-2021 年 1-9 月新能源汽车销量实际完成情况

单位：万辆

	2019 年	2020 年	2021 年 1-9 月
销量	121	137	215.7
同比增速	-4%	13.2%	—
占预测比	64%	48.3%	—
保有量	381	492	678
同比增速	46.0%	29.1%	—
占预测比	84.7%	67.1%	—

数据来源：工信部，公安部

（2）特来电 2019、2020 年未完成考核指标

2019 年受新能源车补贴退坡等政策影响，新能源汽车销量增速为负，保有量增速为 46%，特来电 2019 年充电量增速为 77%，实际完成考核指标的 92.9%。2020 年受疫情影响，新能源汽车销量增速为 13.2%，保有量增速 29.1%，此外，受疫情等不可抗力影响，大众出行频率大幅度降低，严重影响新能源汽车充电量，在此背景下，特来电 2020 年充电量同比增速 30.6%，实际完成考核指标的 60.7%。在补贴退坡及新冠疫情的双重影响下，特来电 2019、2020 年充电量增速均高于新能源汽车保有量增速，体现出公司股权激励计划的激励效果。

表 3：2019-2020 年特来电充电量考核指标完成情况

单位：亿度

	2019 年	2020 年
特来电充电量考核指标	22.5	45
特来电实际充电量	20.9	27.3

增速	77%	30.6%
完成占比	92.9%	60.7%

(三) 特来电股权激励计划业绩考核条件的调整及合理性分析

(1) 特来电股权激励业绩考核条件调整

为了更好地保护股东权益，尤其是对中小股东的保护，经公司审慎考虑，综合考虑了宏观环境、疫情影响、团队人员稳定性以及公司未来的发展规划等相关因素，并结合“自愿参与、风险自担、激励与约束相结合”的实施原则，对特来电原股权激励计划业绩部分考核条件内容进行了调整。公司将 2020 年、2021 年度从五年考核期中剔除，并顺延至 2025 年（即考核期为 2019 年、2022 年~2025 年）；累计充电量 547.5 亿度保持不变。本次调整后的股权激励股权的解除限售条件如下：

业绩实现比例	业绩实现情况具体描述	解除限售措施
达到 100%	特来电 2019 年、2022 年~2025 年累计实现的云平台充电量达到或超过业绩承诺值 547.5 亿度	本次股权激励股权全部解除限售
小于 100%	特来电 2019 年、2022 年~2025 年累计实现的云平台充电量未达到业绩承诺值 547.5 亿度	持股平台按特来电 2019 年、2022 年~2025 年累计实现的云平台充电量与业绩承诺值 547.5 亿度的比例解除限售，其余持股平台未能解除限售的特来电股权由特锐德回购

上述回购价格为持股平台认购特来电股权的成本加上同期银行存款利息。

(2) 合理性分析——新能源汽车保有量较公司初期预测延迟两年达成

根据艾瑞咨询 2021 年 1 月份发布的《2020 年中国新能源汽车行业白皮书》预测，2025 年我国新能源汽车保有量将达到 2000 万辆。根据光大证券 2021 年 8 月份发布的研究报告《充电与换电：协同发展为新能源车续航》预测，2025 年我国新能源汽车保有量将达到 2600 万辆。根据华西证券 2021 年 10 月 29 日发布的研究报告《实地调研，解开充电桩财富密码》预测，2025 年我国新能源汽车保有量将达到 2500 万辆。

公司 2019 年初预测新能源车保有量于 2023 年将达到 2588 万辆，但因补贴退坡及疫情影响，新能源汽车保有量不及预期。根据行业研究机构预测，2025 年新能源汽车保有量达到 2500-2600 万辆，较公司初期预测延迟两年达成，因此，公司充电量延迟两年考核较为合理。

综上，由于近两年特来电经营环境较 2019 年股权激励计划制定时发生了较大

的变化，原激励计划中考核条件已不能和当前市场发展趋势及行业环境相匹配，但在此期间，在公司的努力和全体员工的奋斗拼搏下，特来电充电桩、公共充电桩市占率、注册用户数一直处于行业领先地位。公司在稳定管理层及核心人才团队的同时，对股权激励考核条件进行合理的调整，并结合“自愿参与、风险自担、激励与约束相结合”的实施原则，对管理层及核心人才团队有着较高的要求，调动其积极性，激发其创造力。

2、请结合问题 1 中的相关市场数据，对比列示特来电及同业可比公司同期充电桩销售量和保有量、充电总量、市占率等数据，分析说明本次股权激励计划实施后特来电充电桩业务市场竞争力等的发展变化情况，是否起到了“完善公司的激励制度，提高公司竞争力”的实际效果，并结合公司及市场权威机构（如有）对新能源汽车及充电桩市场的未来预期，对比分析调整前后的业绩考核指标所代表的充电市场占有率的实际差异，进一步说明调整后的考核指标是否符合本次股权激励计划“充分调动公司经营管理层及核心员工的积极性”的实施目的。

回复：

（一）股权激励计划实施后特来电充电桩业务市场发展

（1）特来电运营公共直流快充桩数量保持市场第一

新能源汽车行业是国家新兴产业，受到国内外的认可。新能源车发展虽不及预期，但特来电全体人员按照公司的战略目标不懈努力，聚焦战略，以目标为导向，以为公共充电领域提供充电服务为主要目标，实施“精准投建”，加强市场拓展和业务布局，并取得较好的成绩。截止到 2021 年 9 月底，特来电运营公共充电桩数量为 23 万根，行业占比 22%，其中直流快充桩数量为 13.8 万根，行业占比为 32.2%。具体见下表：

表 4：2019-2021.9 特来电运营充电桩/直流快充桩数量及行业占比情况

单位：万台

	2019 年	2020 年	2021 年 9 月
特来电运营充电桩数量	14.8	20.7	23.0
行业公共充电桩数量	51.6	80.7	104.4
特来电占比	28.7%	25.7%	22.0%
特来电运营直流快充桩数量	8.3	11.8	13.8
行业公共直流快充桩数量	21.5	30.9	42.8

特来电占比	38.6%	38.2%	32.2%
-------	-------	-------	-------

数据来源：中国充电联盟

（2）特来电平台充电量保持市场第一

2019 年受新能源车补贴退坡影响，新能源汽车销量增速为负，保有量增速为 46%，特来电 2019 年充电量增速为 77%。2020 年受疫情影响，新能源汽车销量增速为 13.2%，保有量增速 29.1%，此外，受疫情影响，大众出行频率大幅度降低，严重影响新能源汽车充电量，在此背景下，特来电 2020 年充电量同比增速 30.6%。在补贴退坡及疫情的双重影响下，特来电积极应对，稳步发展，不断提高运营效率并优化运营策略，2019、2020 年充电量增速均高于新能源汽车保有量增速，特来电充电量行业占比维持在 38%以上，高于充电桩数量的市场占比。具体情况如下：

表 5：2019-2021.9 特来电充电量及行业占比情况

单位：亿度

	2019 年	2020 年	2021 年 1-9 月
特来电充电量	20.9	27.3	30.0
行业充电量	51.7	70.5	78.8
特来电占比	40.4%	38.7%	38.1%

数据来源：中国充电联盟

（二）调整后的考核条件是否符合股权激励计划的实施目的

公司的充电网是跨行业、跨专业、跨企业、跨门类的生态体系，其涉及多学科技术、多系统控制、多维度问题以及多场景的应用。公司建成了智能充电、电力电子、电云平台、数据、智能调控、智能箱变、新能源微网等研发中心，培养和引进了来自微软、艾默生、浪潮、电网、中兴等著名企业的多位首席科学家，带领技术研发团队，取得众多的技术专利；形成了高度复杂的人、车、能源之间的融合。打造出了充电网、车联网、互联网“三网融合”的新能源互联网。

公司作为最早步入新能源充电行业的企业，不论技术研发、市场布局及影响力，均处行业首位，也是众多后来步入者竞相追逐的对象。业内部分企业没有进行深入研发和资本投入，也缺乏时间和经验的积累，但为了快速进入市场，不惜通过高薪挖人才和团队的方式来达到快速布局的目的，面对公司人才流失的风险及日益激烈的人才竞争，通过薪资待遇以外的股权激励计划优化公司薪酬结构，可提升公司薪酬激励市场竞争力，有利于保留核心人才，激发核心人才活力，为

公司发展贡献力量、创造价值，更能将员工利益与公司利益相结合，进而促进公司竞争力不断提升。

根据问题 1 的回复分析，特来电经营环境较 2019 年股权激励计划制定时发生了较大的变化，原激励计划中的部分考核指标已不能和当前市场发展趋势及行业环境相匹配，但在此期间，在公司的努力和全体员工的奋斗拼搏下，特来电充电量、公共充电桩市占率、注册用户数一直处于行业领先地位。若公司坚持实行原业绩考核目标，将削弱股权激励计划对于核心员工的激励性和员工的积极性，不利于公司长远发展，进而损害公司股东利益。

综上，本次考核条件的有利于激活员工的积极性，保持团队的稳定性，因而调整的考核条件符合本次股权激励计划“充分调动公司经营管理层及核心员工的积极性”的实施目的。

3、请结合 2021 年前三季度特来电已实现的充电量，以及调整后业绩考核指标中的 2021 年充电量预期数据，说明本次变更是否为使用既定或基本明确的历史业绩作为特来电 2021 年考核指标，相关指标设置是否符合本次股权激励计划“实现利益共享和风险共担”“充分调动公司经营管理层及核心员工的积极性”的实施目的，是否客观公正、清晰透明，是否有利于促进公司竞争力的提升。

回复：

特来电经营环境较 2019 年股权激励计划制定时发生了较大的变化，原激励计划中的部分考核指标已不能和当前市场发展趋势及行业环境相匹配，但在此期间，在公司的努力和全体员工的奋斗拼搏下，特来电充电量、公共充电桩市占率、注册用户数一直处于行业领先地位。若公司坚持实行原业绩考核目标，将削弱股权激励计划对于核心员工的激励性和员工的积极性，不利于公司长远发展，进而损害公司股东利益。

为了更好地保护股东权益，尤其是对中小股东的保护，经公司审慎考虑，综合考虑了宏观环境、疫情影响、团队人员稳定性以及公司未来的发展规划等相关因素，对特来电原股权激励计划业绩考核条件进行了调整。由于 2020 年、2021 受疫情等不可抗力等因素的影响，公司从五年考核期剔除了 2020 年、2021 年度，并顺延至 2025 年（即考核期为 2019 年、2022 年~2025 年），累计充电量 547.5 亿度保持不变；持股平台按特来电累计实现的云平台充电量与业绩承诺值 547.5 亿度的

比例解除限售，其余持股平台未能解除限售的特来电股权由特锐德回购。

本次调整后的业绩考核条件客观地反映内外因素与公司经营现状的关系，同时，能够继续促进激励对象发挥积极性攻坚克难，进一步提高员工凝聚力，有效发挥激励作用，确保公司长期稳定发展。不存在使用既定或基本明确的历史业绩作为特来电 2021 年度的考核指标。相关指标设置符合本次股权激励计划“实现利益共享和风险共担”、“充分调动公司经营管理层及核心员工的积极性”的实施目的，客观公正、清晰透明，有利于促进公司竞争力的提升。

4、股权激励计划拟定的考核期为五年，请结合新能源汽车充电行业未来发展趋势，特来电的实际经营情况及未来成长性，核实说明现在就进行考核指标调整的原因及合理性。

回复：

（一）新能源汽车充电产业将步入关键发展阶段

新能源汽车行业作为我国的战略性新兴产业，对于调整我国能源结构、改善环境污染、培育下一个经济增长点等至关重要。新能源汽车已成为我国乃至全球汽车产业发展的必然趋势。

2020 年 9 月，习近平主席在第七十五届联合国大会一般性辩论上发表重要讲话，提出中国将提高国家自主贡献力度，采取更加有力的政策和措施，二氧化碳排放力争于 2030 年前达到峰值，努力争取 2060 年前实现碳中和。2021 年 3 月，“碳达峰、碳中和”被首次写入政府工作报告。新能源汽车的大规模发展将打开可再生能源的消纳空间，有效带动能源结构的改变，成为我国碳中和目标实现的重要推动力量。

充电网作为对接、匹配新能源发电和新能源汽车的核心通道，是打开新能源汽车和新能源发电规模化发展的金钥匙，是新能源汽车赖以生存的刚需和必须，是政府高度重视、重点扶持的领域。

2021 年政府工作报告指出要加强充电基础设施建设。2021 年，国家下发多项政策鼓励充电基础设施的建设。3 月 25 日，国家发改委等 28 个部门联合下发《加快培育新型消费实施方案》，提出要优化社区、街区、商业网点、旅游景区、度假区等周边地面及地下空间利用，完善充电电源配置和布局，加大充电桩（站）建设力度。5 月 21 日，国家发改委、住房城乡建设部、公安部、自然资源部联合下

发《关于推动城市停车设施发展的意见》统筹推进路内停车和停车设施收费电子化建设，并按一定比例配建新能源小汽车、公交车等充电设施。

国家对充电行业鼓励政策的密集出台，充分体现出加快发展充电基础设施的必要性和迫切性。随着新能源汽车保有量的逐步增大，当前已到了充电产业发展的重要拐点。

（二）特来电经营情况及未来发展机遇

特来电凭借领先的技术研发能力、出色的产品服务水平、优秀的运营管理能力、丰富的生态产业资源，建设了全国最大的汽车充电网络，打造充电网、车联网、互联网“三网融合”的新能源互联网，在行业内拥有较高的市场地位。

特来电自 2014 年创立便专注于电动汽车充电网的建设运营，充电业务收入持续增长，公司运营的公共充电桩数量、直流充电桩数量、累计充电量、注册用户数等充电网络的指标均处于行业领先地位。截止目前，公司充电网覆盖城市超过 340 个，累计上线运营充电终端数量超过 23 万根，注册用户数超过 600 万，累计充电量超过 100 亿度。

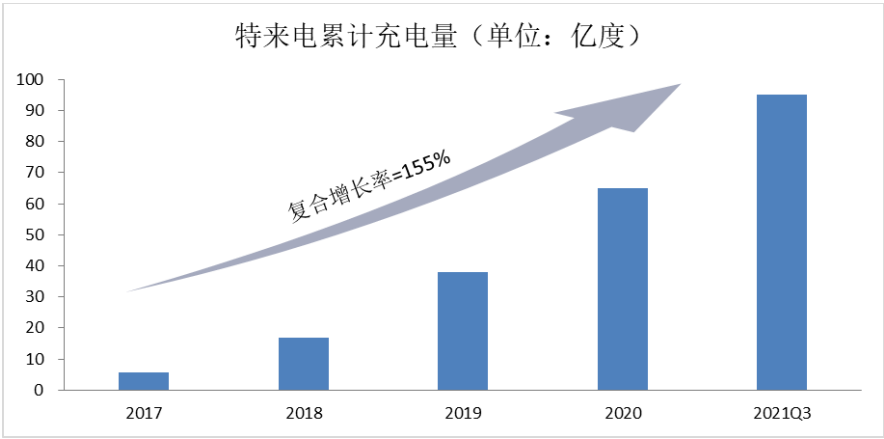


图 1：2017 至 2021 年 Q3 特来电累计充电量增长趋势

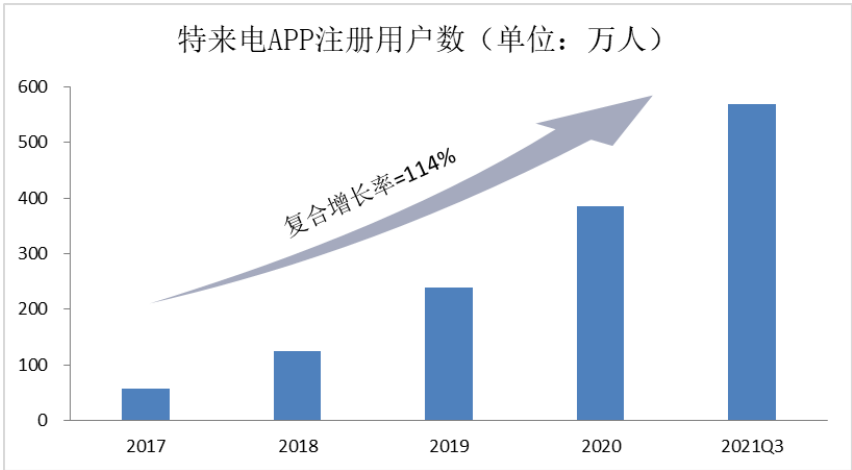


图 2：2017 至 2021 年 Q3 特来电 APP 注册用户数增长趋势

作为充电行业的龙头，随着新能源汽车产业的快速发展，特来电将及时牢牢把握发展机遇，充分利用自身优势，不断提高竞争力、夯实市场地位，拓展充电网规模，保障大规模电动汽车的充电需求，同时利用充电网提高对新能源发电的消纳，为我国碳中和目标的实现贡献力量。

（三）考核条件调整的原因及合理性

受补贴退坡和突发疫情等不可抗力的影响，新能源汽车销量远不及预期，且同时考虑疫情在 2021 年的持续性影响，近几年特来电经营环境较 2019 年股权激励计划制定时发生了较大的变化，原激励计划中的部分考核指标已不能和当前市场发展趋势及行业环境相匹配。

在现有条件下难以实现原定的目标，若公司坚持按照原业绩考核条件进行考核，将削弱激励计划对于关键员工的激励性，不利于公司长远发展，现根据新能源行业的发展及时修订股权激励考核目标，其旨意明确核心人员对于激励的预期及未来的目标，有利于核心人才的稳定性，有助于促进公司竞争力的提升及持续稳定发展。

为维持核心员工稳定性，不断提高员工的积极性，且维护中小股东利益，公司秉承“自愿参与、公平合理、风险自担、激励与约束相结合”的实施原则，公司计划对股权激励业绩考核条件进行调整。

“公司将 2020 年、2021 年度从五年考核期中剔除，并顺延至 2025 年（即考核期为 2019 年、2022 年~2025 年），累计充电量 547.5 亿度保持不变；持股平台按特来电累计实现的云平台充电量与业绩承诺值 547.5 亿度的比例解除限售，其余持股平台未能解除限售的特来电股权由特锐德回购。”的调整方案，有利于继续促进激励对象发挥积极性攻坚克难，有效发挥激励作用，确保公司长期稳定发展，进而更好地保护公司和股东的权益，尤其是对中小股东权益的保护。

5、请结合前述问题答复进一步论证相关业绩考核指标调整的科学性、合理性，并结合激励对象情况说明是否存在刻意降低业绩考核指标向持股 5%以上股东、董事、高管等人员输送利益的情形，是否损害上市公司利益。

回复：

特来电主要从事新能源电动汽车充电运营，为千千万万新能源车主提供充电

运营服务。受补贴退坡和疫情影响，新能源汽车 2019 年、2020 年销量远不及公司预期（详见问题 1 回复（二））；再者，2020 年突发的疫情对电动汽车出行产生较大的影响，使得公司充电量受到较大影响。在不可控因素的影响下，公司全体员工积极应对，努力提升充电量，根据中国充电联盟统计，公司充电量一直处于市场领先地位。

随着疫情得到有效的控制并逐渐趋向常态化，2021 年上半年充电量较去年同期有较好的增长，但受经济压力及资本涌入的影响，充电行业受到非正常竞争；同时，下半年以来受多地市疫情爆发的影响，今年充电量也将受到持续影响。

针对上述背景，公司及时调整特来电的股权激励方案，旨在留住、激励及吸引核心人才，从而保证公司的稳定发展，更能将员工利益与公司发展的利益相结合，有助于促进公司竞争力的提升及持续稳定发展，为股东创造更大的价值。

2019 年初特来电激励计划授予的特来电股权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	认购特来电新增 注册资本(万元)	占授予权益 总量的比例
1	于德翔	特锐德董事长 特来电董事长	300	16.29%
2	郭永光	特锐德董事 特来电总裁	145	7.87%
3	陈忠强	特锐德董事 特来电高级副总裁	100	5.43%
其他激励对象（97 人）			1297	70.41%
合计			1842	100.00%
上述股东情况说明		1、公司董事长、实际控制人于德翔先生，对公司第一大股东青岛德锐投资有限公司的出资比例为 53.29%，直接持有特锐德股份 13,119,434 股，占特锐德总股本的 1.26%； 2、公司董事、特来电总裁郭永光先生直接持有特锐德股份 369,700 股，占特锐德总股本的 0.0355%； 3、公司董事、特来电高级副总裁陈忠强先生对公司第一大股东青岛德锐投资有限公司的出资比例为 6.97%，并任该公司董事。		

注：百分比计算四舍五入，保留两位小数

于德翔先生是特来电董事长及战略制定者；郭永光先生、陈忠强先生自特来电成立以来，一直负责特来电战略的执行和业务的落地，为特来电的快速发展做出重大贡献。上述人员持股比例不足 30%。

本次激励对象主要为特来电高管及核心骨干，本次激励对象中特锐德持股 5% 以上股东及董事、高管的激励占控股子公司特来电总体激励的比例不足 30%，且均已回避表决。

特来电本次激励计划的顺利实施有利于稳定核心团队、激发核心人员的主观能动性，从而促进公司综合竞争力的提升，保障公司未来战略目标的实现。本次股权激励考核指标的制定综合考虑了宏观环境变化、市场竞争情况、团队人员稳定性以及公司未来发展规划等因素，力求在行业发展的关键时期夯实并不断提高公司的竞争力和市场地位，为股东谋求最大利益。

为了更好地保护股东的长期利益，尤其中小股东的利益，即使面对补贴退坡和疫情的不利影响，公司高管依然决定保持原有累计充电量的激励考核总目标，只是将 2020 和 2021 年特殊时期扣除，解除限售时间相应推迟两年。这充分体现出高管团队对公司未来发展的信心以及对股东负责的态度。综上，本次股权激励计划的调整有利于保护公司和投资者的利益，有助于促进公司竞争力的提升及持续稳定发展，不存在刻意降低业绩考核指标向持股 5% 以上股东、董事、高管等人员输送利益的情形，不存在损害公司股东利益的情形，具有科学性和合理性。

6、公司在《公告》中称，根据公司 2019 年第一次临时股东大会审议批准的《关于提请股东大会授权董事会办理特来电股权激励计划相关事宜的议案》（以下简称《授权议案》），本次股权激励计划调整事项在董事会决策范围内。依据公司披露的《授权议案》，业绩考核指标的调整并未明确列入授权范围。请公司结合《授权议案》相关条款，说明公司认为本次变更股权激励考核指标属于授权范围的判断依据，如涉及条文解释的，请说明遵循的法律规则条文解释原则及其合理性，并结合本次调整特来电股权激励计划业绩考核指标对上市公司的影响以及股权激励计划的对象范围等说明不经股东大会审议是否公平、公正，是否有利于保护上市公司利益。请公司律师发表明确意见。

回复：

为了更好地保护公司和股东的长远利益，尤其是中小股东的利益，进一步调动公司核心员工的积极性和创造性，经公司审慎考虑，对 2021 年 10 月 29 日披露的调整特来电 2019 年股权激励计划中的部分业绩考核条件进行修订。本次修订事宜已经公司第四届董事会第三十一次会议和第四届监事会第二十三次会议审议通过

过，特来电股权激励对象中于德翔先生为公司董事长，郭永光先生、陈忠强先生为公司董事进行了回避表决。本次事项尚需股东大会审批。本次股权激励计划调整不损害上市公司的利益。

律师意见：

上海段和段（青岛）律师事务所律师认为，截至本法律意见书出具之日，本次调整已经过必要程序且取得现阶段相关授权，不存在损害上市公司利益的情形。本次修订事宜尚待公司股东大会审批。

特此公告。

青岛特锐德电气股份有限公司

董 事 会

2021 年 11 月 9 日