

## 杭州星帅尔电器股份有限公司

### 2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为进一步完善杭州星帅尔电器股份有限公司（以下简称“公司”或“星帅尔”）法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事及高级管理人员及其他核心人员的积极性和创造性，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、公司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 2022 年限制性股票激励计划。在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司制订了《杭州星帅尔电器股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证公司本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》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》及本股权激励计划的相关规定，并结合公司实际情况，特制订本考核管理办法。

#### 第一条 考核目的

制定本考核管理办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现本股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

#### 第二条 考核原则

（一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本考核管理办法考核评估激励对象；

（二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合，与激励对象关键工作业绩、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。

### 第三条 考核范围

本考核管理办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，具体包括公司（含子公司）董事、高管及其他核心人员，不包括星帅尔独立董事和监事，亦不包括单独或合计持有公司股票 5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。以上激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或公司董事会聘任。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）拟定名单，并经公司监事会核实确定。所有激励对象必须在本激励计划的有效期限内与公司或公司子公司签署劳动合同或聘用合同。

### 第四条 考核机构及执行机构

- （一）公司薪酬委员会负责组织和审核激励对象的考核工作；
- （二）公司人力资源部、总师办组成考核工作小组在薪酬委员会的指导下负责具体考核工作，考核工作小组对薪酬委员会负责并报告工作；
- （三）公司人力资源部、总师办、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准确性负责；
- （四）公司董事会负责考核结果的审批。

### 第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否解除限售将根据公司、子公司（激励对象为子公司员工时）和激励对象绩效考核条件三个层面的考核结果共同确定。

#### （一）公司层面的业绩考核要求

本激励计划在 2022 年至 2024 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。本激励计划业绩考核目标如下表所示：

| 解除限售期      |          | 业绩考核目标                                                                                                   |
|------------|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 首次授予的限制性股票 | 第一个解除限售期 | 公司需满足下列两个条件之一：<br>1、以 2021 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 10.00%；<br>2、以 2021 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 20.00%。 |
|            | 第二个解除限售期 | 公司需满足下列两个条件之一：<br>1、以 2021 年净利润为基数，2022 年净利                                                              |

|            |          |                                                                                                          |
|------------|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 预留授予的限制性股票 |          | 润增长率不低于 20.00%；<br>2、以 2021 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 40.00%。                                            |
|            | 第三个解除限售期 | 公司需满足下列两个条件之一：<br>1、以 2021 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 30.00%；<br>2、以 2021 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 60.00%。 |
|            | 第一个解除限售期 | 公司需满足下列两个条件之一：<br>1、以 2021 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 20.00%；<br>2、以 2021 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 40.00%。 |
|            | 第二个解除限售期 | 公司需满足下列两个条件之一：<br>1、以 2021 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 30.00%；<br>2、以 2021 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 60.00%。 |

注：上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，但剔除本次及其它股权激励计划的股份支付费用影响的数值作为计算依据；“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销。

## （二）子公司层面业绩考核

当激励对象为子公司员工时，本激励计划在 2022 年至 2024 年会计年度中，分年度对激励对象所在的子公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。根据各考核年度业绩考核目标的完成情况（业绩指标实际达成率  $R = \text{各考核年度实际完成值} / \text{业绩考核目标值}$ ）分为三个等级，公司依据下表确定子公司激励对象的解锁系数：

| 业绩指标实际达成率<br>R | $R \geq 95\%$ | $95\% > R \geq 85\%$ | $R < 85\%$ |
|----------------|---------------|----------------------|------------|
| 子公司考核系数        | 100%          | 70%                  | 0%         |

若各解除限售期内，子公司当期净利润实际达成率 R 未达到 85%，则子公司全体激励对象对应考核当年可解锁的标的股票不得解除限售，由公司按授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销。

若激励对象为上市公司母公司员工，则无需考核子公司层面业绩。

（三）激励对象的绩效考核条件

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。公司将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其考核系数。激励对象绩效考核结果划分为升级、保级、降级三个档次，对应的激励对象个人考核系数如下：

| 考核结果   | 升级   | 保级  | 降级 |
|--------|------|-----|----|
| 个人考核系数 | 100% | 70% | 0% |

激励对象为上市公司母公司员工的：激励对象当年实际可解除限售股数=个人考核系数×个人计划解除限售额度。

激励对象为上市公司子公司员工的：激励对象当年实际可解除限售股数=子公司考核系数×个人考核系数×个人计划解除限售额度。

在公司业绩目标及激励对象所在子公司业绩考核条件达成前提下，若激励对象上一年度个人综合评价结果达到保级及以上，则激励对象可按照本激励计划规定比例解除限售其获授的限制性股票。激励对象当期计划解除限售的限制性股票因个人绩效考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，由公司按授予价格回购注销，不可递延至下一年度。

**第六条 考核期间与次数**

（一）考核期间

激励对象每期限限制性股票解除限售对应的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2022 至 2024 年三个会计年度，每年考核一次。

**第七条 考核程序**

公司人力资源部、总师办在薪酬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提交薪酬委员会审核，公司董事会负责考核结果的审批。

**第八条 考核结果管理**

（一）考核结果反馈、申诉及应用

1、每期考核结束后，员工直接主管应在 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象或其部门负责人。

2、如果被考核对象对考核结果有异议，可与公司人力资源部、总师办沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可在接到考核结果通知的 5 个工作日内向薪酬委员会提出申诉，薪酬委员会在接到申诉之日起的 10 个工作日内根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果做出最终决定，该决定即为被考核对象最终考核结果。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

## （二）考核记录归档

1、考核结束后，公司办公室应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。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核记录保存期 10 年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司薪酬委员会统一销毁。

## 第九条 附则

（一）本考核管理办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本考核管理办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划草案相冲突，由按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划草案的规定执行。本考核管理办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划执行。

（三）本考核管理办法自公司股东大会审议通过之日并自本激励计划生效后实施。

杭州星帅尔电器股份有限公司董事会

二〇二二年五月二十日