

青岛泰凯英专用轮胎股份有限公司

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。

青岛泰凯英专用轮胎股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，确保公司发展战略和经营目标的实现，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，公司按照收益与贡献对等原则，拟实施 2026 年股权激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证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》《北京证券交易所上市公司持续监管办法》《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、法规和规范性文件以及《青岛泰凯英专用轮胎股份有限公司章程》《青岛泰凯英专用轮胎股份有限公司 2026 年股权激励计划（草案）》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《青岛泰凯英专用轮胎股份有限公司 2026 年股权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“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，保证本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

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

- （一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织激励对象的考核工作。
- （二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对薪酬与考核委员会负责及报告工作。
- （三）公司人力资源部、财务运营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）公司董事会薪酬委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

五、绩效考评评价指标及标准

- （一）公司层面业绩考核要求
- 本激励计划授予的限制性股票解除限售对应的考核年度为 2026 年度、2027 年度和 2028 年度三个会计年度，分年度进行业绩考核。每个会计年度考核一次，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。

限制性股票各年度业绩考核要求如下表所示：

解除限售安排	对应考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2026 年度	以 2025 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 15%
第二个解除限售期	2027 年度	以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 30%
第三个解除限售期	2028 年度	以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 45%

注：1、上述“营业收入”以经审计的上市公司合并报表数据为计算依据。
2、上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。
3、若在相应考核年度公司层面业绩考核目标未达到以上标准，则公司层面对应可解除限售比例为 0%。

- （二）个人层面绩效考核要求

在本激励计划有效期内的各年度，对所有激励对象进行考核。激励对象当年实际可解除限售的限制性股票数量同时与其个人上一年度的绩效考核挂钩，具体比例依据激励对象个人绩效考核结果确定，具体如下：

考核评级	A 级/B 级	C 级	D 级
个人层面可解除限售比例	100%	70%	0%

（三）考核结果的运用

激励对象个人当年实际解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的限制性股票数量×公司层面解除限售比例×个人层面解除限售比例。

激励对象考核当年不得解除限售或不能完全解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格，不得递延至下期解除限售。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象解除限制性股票考核期分别为 2026 年度、2027 年度和 2028 年度三个会计年度。

（二）考核次数

本激励计划实施期间实行年度考核，公司层面业绩考核与个人层面绩效考核根据解除限售安排每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部、财务运营部与证券部等相关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，经工作小组核实、确认后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

（一）考核结果反馈与申诉

1、被考核者有权了解自己的考核结果，公司人力资源部应当在考核结束十个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的五个工作日内与公司人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会应在接到申诉之日起十个工作日内应对申诉者的申诉请求予以复核并告知最终处理结果；

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，公司人力资源部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、为保证绩效激励的有效性，考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，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本激励计划生效后实施。

青岛泰凯英专用轮胎股份有限公司

董事会

2026年1月13日