

# 合肥雪祺电气股份有限公司

## 2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法

合肥雪祺电气股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动员工的积极性和创造力，提高员工的凝聚力和公司竞争力，有效地将股东利益、公司利益和激励对象个人利益结合，促进公司长期、持续、健康发展，公司拟对公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干员工进行股权激励，制定了《合肥雪祺电气股份有限公司2025年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“激励计划”或“本激励计划”）。

为保证公司股权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、法规和规范性文件、以及《公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，公司董事会制订了《2025年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

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2025年限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥本激励计划的作用，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，严格按照本办法和考核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

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干员工。

所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划的规定的考核期

内与公司或其分公司、子公司存在聘用或劳动关系。

#### 四、考核机构

1、董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作，负责对激励对象的考核结果进行审议并进行决议。

2、公司人力资源部负责具体实施考核工作，对董事会薪酬与考核委员会负责并向其报告工作。

3、公司人力资源部、财务部等相关部门负责收集整理相关考核数据，并对数据的真实性和可靠性负责。

#### 五、考核指标及标准

##### 1、公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，根据公司业绩考核指标的完成情况核算各年度公司层面解除限售比例（X）。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	累计营业收入（亿元）（A）		累计净利润（万元）（B）	
		目标值（An）	触发值（Am）	目标值（Bn）	触发值（Bm）
第一个解除限售期	2025	22.2	21.5	11700	11000
第二个解除限售期	2026	46.0	44.8	24700	23900

业绩考核目标	业绩完成情况	指标对应系数
累计营业收入(A)	$A \geq A_n$	$a=100\%$
	$A_m \leq A < A_n$	$a= A/A_n$
	$A < A_m$	$a=0$
累计净利润(B)	$B \geq B_n$	$b=100\%$
	$B_m \leq B < B_n$	$b=B/B_n$
	$B < B_m$	$b=0$
公司层面解除限售比例（X）	取 a 与 b 的孰高值	

注：上述“营业收入”以公司经审计的合并财务报表口径的数据为计算依据，“净利润”是指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划（若有）所涉及的股份支付费用影响的数据为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的，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。

## 2、个人层面绩效考核要求

激励对象个人绩效考评结果按照公司现行薪酬与考核制度的相关规定组织实施。各考核等级对应的个人层面解除限售比例（Y）如下：

考核评级	合格	不合格
个人层面解除限售比例（Y）	100%	0

若公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×公司层面解除限售比例（X）×个人层面解除限售比例（Y）。

因个人层面绩效考核结果导致激励对象未能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加上银行同期存款利息之和。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

考核年度为 2025 年、2026 年两个会计年度。

### 2、考核次数

实行年度考核，每个考核年度组织综合考核评价一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部等部门在董事会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，向董事会薪酬与考核委员会报告考核结果。董事会根据考核报告确定激励对象的解除限售资格及数量。

## 八、考核结果的管理

### 1、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，薪酬与考核委员会应在考核工作结束后 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，可与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申诉，薪酬与考核委员会需

在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

## 2、考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料由人力资源部归档保存。

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

考核结果保存期 5 年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司董事会薪酬与考核委员会统一销毁。

## 九、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定执行；本办法如与国家日后颁布的法律、法规或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行。

3、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。

合肥雪祺电气股份有限公司董事会

二零二五年一月七日