

高伟达软件股份有限公司

2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法

高伟达软件股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动公司管理团队及核心骨干人员的积极性，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，公司按照收益与贡献对等的原则，制定了《高伟达软件股份有限公司 2026 年股票期权激励计划（草案）》（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》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）等有关法律法规、规范性文件和《高伟达软件股份有限公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，制订本办法。

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

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象。

四、考核组织

公司董事会薪酬与考核委员会负责指导、组织本激励计划激励对象的考核工

作，并负责对激励对象进行考核。

五、考核指标及要求

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为2026-2028年三个会计年度，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期行权的前提条件之一。

首次授予股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	公司层面业绩考核目标
第一个行权期	2026年度	公司需满足下列条件之一： 1、以2025年的营业收入为基数，2026年的营业收入增长率不低于10%； 2、以2025年的净利润为基数，2026年净利润增长率不低于10%。
第二个行权期	2027年度	公司需满足下列条件之一： 1、以2025年的营业收入为基数，2027年的营业收入增长率不低于15%； 2、以2025年的净利润为基数，2027年净利润增长率不低于15%。
第三个行权期	2028年度	公司需满足下列条件之一： 1、以2025年的营业收入为基数，2028年的营业收入增长率不低于20%； 2、以2025年的净利润为基数，2028年净利润增长率不低于20%。

注：1、上述“营业收入”及“净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据；其中，“净利润”指标以扣除非经常性损益后的归属于公司普通股股东的净利润作为计算依据，且不考虑本期及其他股权激励计划及员工持股计划（如有）产生的股份支付费用对净利润的影响。

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。

若本激励计划预留授予部分的股票期权于2026年第三季度报告披露之前授出，预留授予部分的股票期权考核年度及考核指标与首次授予部分一致。

若本激励计划预留授予部分的股票期权于2026年第三季度报告披露之后授出，则预留授予部分的考核年度为2027-2028年两个会计年度，各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	公司层面业绩考核目标
第一个行权期	2027年度	公司需满足下列条件之一：

		1、以2025年的营业收入为基数，2027年的营业收入增长率不低于15%； 2、以2026年的净利润为基数，2027年净利润增长率不低于10%。
第二个行权期	2028年度	公司需满足下列条件之一： 1、以2025年的营业收入为基数，2028年的营业收入增长率不低于20%； 2、以2025年的净利润为基数，2028年净利润增长率不低于20%。

注：1、上述“营业收入”及“净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据；其中，“净利润”指标以扣除非经常性损益后的归属于公司普通股股东的净利润作为计算依据，且不考虑本期及其他股权激励计划及员工持股计划（如有）产生的股份支付费用对净利润的影响。

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。

各行权期内，公司未达到上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年已获授但尚未行权的股票期权由公司注销。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，根据以下考核评级表中对应的考评结果确定激励对象个人层面行权比例，每个会计年度考核一次，具体如下所示：

个人年度评级	A	B	C	D	E
个人层面行权比例		100%		X%（取值范围50%-80%）	Y%（取值范围0%-30%）

在公司业绩考核达标的情况下，激励对象当年实际可行权的股票期权的数量=个人当年计划行权的股票期权数量×个人层面可行权比例。

激励对象当期不能行权或不能完全行权部分的股票期权，由公司注销，不可递延至下一年度。

六、考核程序

公司人力资源部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，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

七、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象申请股票期权行权的前一会计年度。

（二）考核次数

本次激励计划的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每年度考核一次。

八、考核结果管理

（一）个人绩效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，人力资源部应当在考核工作结束后 10 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，可在接到考核结果通知的 10 个工作日内向人力资源部提出申诉，人力资源部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。考核结果作为股票期权可行权的依据。

（二）考核记录归档

- 1、考核结束后，人力资源部需保留绩效考核所有考核记录。
- 2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须人力资源部确认并由考核记录员签字。
- 3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

九、附则

- 1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。
- 2、本办法经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

高伟达软件股份有限公司

董事会

2026 年 1 月 14 日