

郑州三晖电气股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

郑州三晖电气股份有限公司（以下简称“公司”、“三晖电气”）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，吸引和留住公司优秀人才，充分调动其积极性和创造性，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，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，公司制订了《郑州三晖电气股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（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》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》《深圳证券交易所股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、行政法规、规范性文件和《郑州三晖电气股份有限公司公司章程》及本激励计划的相关规定，并结合公司实际情况，特制定本考核管理办法。

第一条 考核目的

制定本考核管理办法的目的是加强本激励计划执行的计划性，量化本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，与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。

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，本激励计划涉及的首次授予激励对象包括三晖电气（含控股子公司，下同）任职的董事、核心管理/技术/业务骨干，不包括三晖电气独立董事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。对符合本激励计划激励对象范围的人员名单，由公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）拟定并核实确定。以上激励对象中，董事必须经公司股东会选举，高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的有效期内与公司或公司控股子公司存在聘用关系或劳动关系。

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、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、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

- （一）公司层面的业绩考核要求：

首次授予的限制性股票考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	公司 2026 年营业收入较 2025 年业绩基数增长率不低于 10%。

第二个解除限售期	公司需满足下列条件之一：1、公司 2027 年营业收入较 2025 年业绩基数增长率不低于 21%；2、公司 2026-2027 年累计营业收入较 2025 年业绩基数增长率不低于 131%。
----------	--

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表营业收入，下同。

若预留部分限制性股票于公司 2026 年第三季度报告披露之前授予，则预留授予的限制性股票各年度业绩考核与首次授予保持一致；若预留部分限制性股票于公司 2026 年第三季度报告披露之后授予，则预留部分解除限售考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	公司需满足下列条件之一：1、公司 2027 年营业收入较 2025 年业绩基数增长率不低于 21%；2、公司 2026-2027 年累计营业收入较 2025 年业绩基数增长率不低于 131%。
第二个解除限售期	公司需满足下列条件之一：1、公司 2028 年营业收入较 2025 年业绩基数增长率不低于 33%；2、公司 2026-2028 年累计营业收入较 2025 年业绩基数增长率不低于 264%。

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计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司以授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

（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考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“A”“B”“C”三个等级：

考核结果	A	B	C
个人层面解除限售比例	100%	70%	0

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象个人当年实际可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×个人层面解除限售比例。

激励对象考核当年因个人层面绩效考核原因不能解除限售的限制性股票，由公司以授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

第六条 考核程序

公司人力资源部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。

第七条 考核期间与次数

本激励计划的考核年度至长涉及 2026-2028 年三个会计年度，公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核每年考核一次。

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，公司人力资源部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 2 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。

第九条 附则

（一）本考核管理办法由公司薪酬委员会负责制订及修订，并由公司董事会负责解释。

（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、本激励计划相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划的规定执行。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。若本考核管理办法与日后发布实施的法律、行政法规和规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和规范性文件的规定为准。

（三）本考核管理办法自公司股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

郑州三晖电气股份有限公司

2026 年 7 月 20 日