

证券代码：920128

证券简称：胜业电气

公告编号：2026-076

胜业电气股份有限公司

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。

胜业电气股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励与约束机制，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，提升公司的核心竞争力和经营业绩，推动公司健康持续发展，为股东带来持久回报，公司拟实施 2026 年股权激励计划（以下简称“股权激励计划”或“本次激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》《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、行政法规和规范性文件以及《公司章程》和公司股权激励计划的相关规定，并结合实际情况，特制定本办法。

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 2026 年股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥本次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，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献度紧密结合，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

本办法适用于本次激励计划确定的所有激励对象，包括在公司（含控股子公司）任职的核心员工以及对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工。

四、考核机构

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。
- 2、公司人资行政中心负责具体实施考核工作，人资行政中心对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。
- 3、公司人资行政中心、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可靠性负责。
- 4、公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。董事会薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中，相关关联董事应予以回避。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本计划授予股票期权的行权考核年度为 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的行权条件。

授予权益的各年度公司层面业绩考核目标分别如下：

行权期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个行权期	2026 年	公司需满足下列两个条件之一： 1、2026 年营业收入不低于 7.4 亿元； 2、2026 年净利润不低于 3000 万元。
第二个行权期	2027 年	公司需满足下列两个条件之一： 1、2027 年营业收入不低于 8.4 亿元； 2、2027 年净利润不低于 4000 万元。
第三个行权期	2028 年	公司需满足下列两个条件之一： 1、2028 年营业收入不低于 9.4 亿元； 2、2028 年净利润不低于 5000 万元。

注：

- 1、上述指标均以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准，其中净利润指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在当年所产生的股份支付费用影响后经审计的归属于上市公司股东的净利润；

2、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

根据各考核年度公司层面业绩考核目标的完成情况（业绩实际完成率 $R = \text{各考核年度实际完成值} / \text{业绩考核目标值}$ ），公司依据下表确定公司层面行权比例：

业绩完成情况	$R \geq 100\%$	$100\% > R \geq 80\%$	$R < 80\%$
公司层面行权比例	100%	80%	0

若公司达成或部分达成业绩考核目标，则激励对象按照本激励计划规定的比例行权。如公司业绩实际完成率 R 未达到 80% 的，所有激励对象对应考核当年可行权的权益不得行权，由公司注销。

（二）个人层面绩效考核要求

公司将根据公司现行绩效考核的相关规定和本办法，对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分。激励对象的个人考核年度结果划分为合格与不合格两档，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：

考核结果	合格	不合格
个人层面行权比例	100%	0%

若公司层面各年度业绩考核达标，激励对象个人当年实际可行权额度 = 公司层面行权比例 $\times$ 个人层面行权比例 $\times$ 个人当年计划可行权额度。

激励对象当期因考核原因不得行权的股票期权，作废失效，不可递延至下一年度，由公司统一安排注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本次激励计划考核期间为 2026 年-2028 年三个会计年度。

（二）考核次数

本次激励计划实施期间每个会计年度考核一次。

七、考核程序

1、公司人资行政中心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。

2、董事会薪酬与考核委员会根据考核报告，确定被激励对象股票期权可行权的资格及数量。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，人资行政中心应在考核工作结束后10个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人资行政中心沟通解决。如无法妥善解决，可在接到考核通知的5个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会薪酬与考核委员会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。

（二）考核结果归档

1、绩效考核结果作为保密资料归档保存，保存期限不少于五年。

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，须考核记录员签字。

九、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、若本办法与日后发布实施的法律法规、规章和规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律法规、规章和规范性文件规定为准。

3、本办法经公司股东会审议通过并自本次激励计划生效后实施。

胜业电气股份有限公司

董事会

2026年9月23日