

合肥雪祺电气股份有限公司

2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为了进一步建立、健全合肥雪祺电气股份有限公司（以下简称“公司”）长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，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，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，公司按照激励与约束对等的原则，制定了《合肥雪祺电气股份有限公司 2026 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）。

为保证公司 2026 年股票期权激励计划（以下简称“本次激励计划”）的顺利实施，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、规范性文件以及《合肥雪祺电气股份有限公司章程》《激励计划（草案）》的相关规定，并结合公司实际情况，特制定《合肥雪祺电气股份有限公司 2026 年股票期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

为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，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，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，以实现本次激励计划与激励对象工作业绩、贡献的紧密结合，从而提高管理绩效水平，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激励计划的所有激励对象，包括公司（含子公司，下同）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股票期权时和本次激励计划规定的考核期内与公司存在劳动关系或聘用关系。

四、考核机构及职责

（一）公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“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。

（二）公司人力资源部、财务部等相关部门组成考核小组负责具体考核工作，负责相关考核数据的收集和提供，对数据的真实性和可靠性负责，并向薪酬与考核委员会报告工作。

（三）公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本次激励计划的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核指标作为激励对象当年度的行权条件之一。

本次激励计划授予的股票期权的各年度业绩考核指标如下表所示：

行权期	考核年度	营业收入（A）	
		目标值（A _m ）	触发值（A _n ）
第一个行权期	2026 年	2026 年营业收入不低于 24.80 亿元	2026 年营业收入不低于 24.00 亿元
第二个行权期	2027 年	2026-2027 年营业收入累计不低于 52.60 亿元	2026-2027 年营业收入累计不低于 51.00 亿元

考核指标	考核指标完成情况	公司层面行权比例（X）
营业收入（A）	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m*100\%$
	$A < A_n$	$X=0\%$

注：1.上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表的营业收入；

2.公司层面行权比例 X 计算结果将向下取整至百分比个位数；

3.上述股票期权行权条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

行权期内，公司根据业绩考核指标的完成情况确认公司层面行权比例（X），并为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。激励对象对应考核当年计划行权的股票期权，因未达到相应业绩考核指标而不得行权的部分，由公司注销，不得递延至下期。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核制度的相关规定组织实施。个人年度绩效考核结果与个人层面行权比例（Y）对照关系如下表所示：

个人年度绩效考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面行权比例（Y）	100%	80%	60%	0%

激励对象个人当期实际可行权股票期权数量=个人当期计划行权股票期权数量×公司层面行权比例（X）×个人层面行权比例（Y）。

激励对象当期计划行权的股票期权，因考核结果对应不能行权的部分，由公司注销，不得递延至下期行权。

激励对象为公司董事、高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本次激励计划的激励对象，其个人所获股票期权的行权，除满足上述行权条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象股票期权行权期对应的考核年度。

（二）考核次数

本次激励计划的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部、财务部等相关部门组成考核小组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、考核结果反馈及应用

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，人力资源部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。

（二）如果被考核者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，被考核对象可在接到考核结果通知的 10 个工作日内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。

（三）考核结果作为股票期权行权的依据。

九、考核结果归档

（一）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。

（二）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。

（三）考核结果保存期 5 年，超过保存期限的，由薪酬与考核委员会统一销毁。

十、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次激励计划生效后实施。

合肥雪祺电气股份有限公司董事会

2026 年 9 月 28 日