

# 天津凯发电气股份有限公司

## 2026 年股票期权激励计划

### 实施考核管理办法

天津凯发电气股份有限公司（以下简称“公司”）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，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，制定了《天津凯发电气股份有限公司 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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、法规、规范性文件以及《天津凯发电气股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司实际情况，制定了《天津凯发电气股份有限公司 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，充分调动公司骨干团队的积极性，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股票期权激励计划的所有激励对象，即薪酬与考

核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括在子公司凯育智航、凯发中特、欧力配网任职的核心管理人员和核心骨干员工。

本次激励计划激励对象王澎飞先生为持有公司 5%以上股份的股东淮安中特智慧能源合伙企业（有限合伙）的执行事务合伙人。凯发中特为公司子公司，其专注于为客户提供安全、高效、绿色的智慧能源系统解决方案，致力于构建“智慧能源产品与系统级解决方案提供商”的业务模式，产品覆盖智能配电、智慧新能源、智慧教育及校园综合能源等领域。王澎飞先生现任凯发中特总经理，主要负责制定凯发中特新能源领域的发展战略规划，负责相关领域的市场开拓、团队建设和技术把关，其具有丰富的新能源领域行业经验和扎实的专业知识，是凯发中特重要的管理人员和核心骨干人员。

该激励对象参与本次激励计划有助于调动公司及子公司凯发中特相关核心人员的积极性，并能更好地激发员工的能动性和创造力，从而有助于公司在深耕轨道交通领域的基础上，拓展公司既有产品和技术的应用场景和边界，积极探索供电自动化技术和产品在新能源、新型电力系统、智慧校园、智慧港口、数据中心等应用场景的推广应用，培育公司第二增长曲线，从而实现公司可持续高质量的发展。因此，公司将王澎飞先生纳入本次激励计划符合公司实际情况和未来发展需要，符合《上市规则》等相关法律法规的规定，具有必要性与合理性。

除上述人员外，本次激励计划的激励对象不包括凯发电气董事（包括独立董事）、高级管理人员、外籍员工以及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。

#### **四、考核机构及职责**

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对本激励计划的激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部门负责具体考核工作，负责向薪酬与考核委员会报告工作。

（三）公司人力资源部门、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。

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

## 五、考核指标及标准

### (一) 满足公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予股票期权的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，分别对子公司凯育智航、凯发中特、欧力配网的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为所属子公司激励对象当年度的行权条件之一。本激励计划首次授予的股票期权的公司层面的业绩考核目标如下：

#### 1、凯育智航

行权期	业绩考核指标
第一个行权期	凯育智航需满足下列两个条件之一： 1、2026 年度营业收入不低于 10,000.00 万元； 2、2026 年度净利润不低于 600.00 万元。
第二个行权期	凯育智航需满足下列两个条件之一： 1、2027 年度营业收入不低于 12,000.00 万元； 2、2027 年度净利润不低于 720.00 万元。
第三个行权期	凯育智航需满足下列两个条件之一： 1、2028 年度营业收入不低于 14,400.00 万元； 2、2028 年度净利润不低于 864.00 万元。

注：1、上述“营业收入”指经审计的凯育智航营业收入；

2、上述“净利润”指经审计的扣除非经常性损益后的归属于凯育智航股东的净利润，但剔除本次及其它员工激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

#### 2、凯发中特

行权期	业绩考核指标
第一个行权期	凯发中特需满足下列两个条件之一： 1、2026 年度营业收入不低于 30,000.00 万元； 2、2026 年度净利润不低于 1,800.00 万元。
第二个行权期	凯发中特需满足下列两个条件之一： 1、2027 年度营业收入不低于 40,000.00 万元； 2、2027 年度净利润不低于 2,400.00 万元。
第三个行权期	凯发中特需满足下列两个条件之一： 1、2028 年度营业收入不低于 52,000.00 万元； 2、2028 年度净利润不低于 3,120.00 万元。

注：1、上述“营业收入”指经审计的凯发中特营业收入；

2、上述“净利润”指经审计的扣除非经常性损益后的归属于凯发中特股东的净利润，但剔除本次及其它员工激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

### 3、欧力配网

行权期	业绩考核指标
第一个行权期	欧力配网需满足下列两个条件之一： 1、2026 年度营业收入不低于 10,000.00 万元； 2、2026 年度净利润不低于 600.00 万元。
第二个行权期	欧力配网需满足下列两个条件之一： 1、2027 年度营业收入不低于 15,000.00 万元； 2、2027 年度净利润不低于 900.00 万元。
第三个行权期	欧力配网需满足下列两个条件之一： 1、2028 年度营业收入不低于 20,000.00 万元； 2、2028 年度净利润不低于 1,200.00 万元。

注：1、上述“营业收入”指经审计的欧力配网营业收入；

2、上述“净利润”指经审计的扣除非经常性损益后的归属于欧力配网股东的净利润，但剔除本次及其它员工激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

若预留的股票期权在 2026 年三季度披露之前授予完成，则预留部分考核年度及业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分在 2026 年三季度披露之后授予完成，则预留部分的考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，该预留部分各年度业绩考核目标如下：

#### 1、凯育智航

行权期	业绩考核指标
第一个行权期	凯育智航需满足下列两个条件之一： 1、2027 年度营业收入不低于 12,000.00 万元； 2、2027 年度净利润不低于 720.00 万元。
第二个行权期	凯育智航需满足下列两个条件之一： 1、2028 年度营业收入不低于 14,400.00 万元； 2、2028 年度净利润不低于 864.00 万元。

注：1、上述“营业收入”指经审计的凯育智航营业收入；

2、上述“净利润”指经审计的扣除非经常性损益后的归属于凯育智航股东的净利润，但剔除本次及其它员工激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

#### 2、凯发中特

行权期	业绩考核指标
第一个行权期	凯发中特需满足下列两个条件之一： 1、2027 年度营业收入不低于 40,000.00 万元； 2、2027 年度净利润不低于 2,400.00 万元。
第二个行权期	凯发中特需满足下列两个条件之一： 1、2028 年度营业收入不低于 52,000.00 万元；

	2、2028 年度净利润不低于 3,120.00 万元。
--	------------------------------

注：1、上述“营业收入”指经审计的凯发中特营业收入；

2、上述“净利润”指经审计的扣除非经常性损益后的归属于凯发中特股东的净利润，但剔除本次及其它员工激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

### 3、欧力配网

行权期	业绩考核指标
第一个行权期	欧力配网需满足下列两个条件之一： 1、2027 年度营业收入不低于 15,000.00 万元； 2、2027 年度净利润不低于 900.00 万元。
第二个行权期	欧力配网需满足下列两个条件之一： 1、2028 年度营业收入不低于 20,000.00 万元； 2、2028 年度净利润不低于 1,200.00 万元。

注：1、上述“营业收入”指经审计的欧力配网营业收入；

2、上述“净利润”指经审计的扣除非经常性损益后的归属于欧力配网股东的净利润，但剔除本次及其它员工激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

### （二）满足激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的考核相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际可行权的股份数量。届时根据下表确定激励对象的实际可行权的股份数量：

绩效完成综合得分（KPI）	个人层面可行权比例
KPI < 80	0%
80 ≤ KPI ≤ 90	80%
KPI > 90	100%

注：如子公司当年度净利润为负，则所属该子公司的激励对象当年度个人层面可行权比例为 0%。

在公司层面业绩目标达成的前提下，激励对象当年实际可行权额度=个人当年计划行权额度×个人层面可行权比例。

激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权或不能完全行权的，由公司注销，不可递延至以后年度。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象每期股票期权行权的前一会计年度。

## （二）考核次数

本激励计划的考核期间为 2026—2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部门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，薪酬与考核委员会应当在考核结束后 10 个工作日内向被考核者通知考核结果。

（二）如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的 10 个工作日内向薪酬与考核委员会提出申诉，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。

（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，人力资源部门须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。

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

（三）绩效考核记录保存 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，薪酬与考核委员会有权销毁。

## 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激励计划生效后实施。

天津凯发电气股份有限公司董事会

2026 年 1 月 13 日