

湖北平安电工科技股份有限公司
2026年股票期权与限制性股票激励计划
实施考核管理办法

为保证湖北平安电工科技股份有限公司（以下简称“公司”）2026年股票期权与限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”）的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司（含全资及控股子公司）核心人才诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际，特制定《2026年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“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，保证公司股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，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，以实现股权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

本办法适用于参与公司本次股权激励计划的所有激励对象，包括公司公告本激励计划时在公司（含全资及控股子公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员和核心技术、生产及业务等骨干人员。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为2026年—2028年三个会计年度，每个会计年度考核一次，首次授予的权益各年度业绩考核目标对应的公司层面行权/解除限售比例

安排情况如下表所示：

行权/解除限售期	考核年度	各年度营业收入/净利润相较于 2025 年的营业收入增长率 (A)/净利润增长率 (B)	
		触发值 (An/Bn)	目标值 (Am/Bm)
第一个行权/解除限售期	2026年	10%	15%
第二个行权/解除限售期	2027年	20%	25%
第三个行权/解除限售期	2028年	30%	35%

若预留权益在2026年三季报披露前授予，则各年度业绩考核目标与首次授予一致；若预留权益在2026年三季报披露后授予，则各年度业绩考核目标及对应的公司层面可行权/解除限售安排情况比例如下表所示：

行权/解除限售期	考核年度	各年度营业收入/净利润相较于 2025 年的营业收入增长率 (A)/净利润增长率 (B)	
		触发值 (An/Bn)	目标值 (Am/Bm)
第一个行权/解除限售期	2027年	20%	25%
第二个行权/解除限售期	2028年	30%	35%

注：①上述“净利润”指公司经审计的合并报表的归属于上市公司股东的净利润，并剔除激励计划有效期内正在实施的所有股权激励计划及/或员工持股计划所涉股份支付费用影响的数值作为计算依据，下同。

②上述业绩考核目标不属于公司对投资者作出的业绩预测和承诺，下同。

按照上述业绩考核目标，各行权/解除限售期公司层面可行权/解除限售比例与对应考核年度考核指标完成度挂钩，公司层面行权/解除限售比例确定方法如下：

考核指标	业绩完成度	公司层面行权比例
营业收入增长率 (A)	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=80\%$
	$A < A_n$	$X=0\%$
净利润增长率 (B)	$B \geq B_m$	$Y=100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$Y=80\%$
	$B < B_n$	$Y=0\%$
公司层面实际可行权比例 (Z)	X、Y 取孰高值	

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，由公司注销；所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格加银行同期存款利息之和回购注

销。

（二）事业部/工厂/部门层面业绩考核要求

激励对象当年实际可行权/解除限售的权益数量与其所属事业部/工厂/部门层面业绩考核相挂钩，各事业部/工厂/部门的业绩考核内容、方法、目标由公司予以决定。本激励计划授予的权益在考核期内分年度对各事业部/工厂/部门层面进行业绩考核，所属事业部/工厂/部门层面业绩考核必须达标作为该事业部/工厂/部门内激励对象的行权/解除限售条件。

权益的行权/解除限售条件达成，则该事业部/工厂/部门内激励对象按照计划规定的行权/解除限售比例（M）行权/解除限售，当期不得行权的股票期权由公司注销，当期不得解除限售的限制性股票由公司按照授予价格加银行同期存款利息之和回购注销。反之，若行权条件未达成，则该事业部/工厂/部门内所有激励对象对应当期拟行权/解除限售的权益份额全部不得行权，该部分股票期权由公司注销，该部分限制性股票由公司按授予价格加银行同期存款利息之和回购注销。

（三）个人层面绩效考核要求

根据公司制定的考核办法，以及公司内部现行薪酬与考核的相关制度及规定组织实施，个人绩效考核年度为2026年-2028年，每年度考核一次；激励对象的绩效评价结果划分为（A）（B）（C）（D）四个档次，考核评价表适用于所有考核对象。具体如下表所示：

考核结果（S）	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 60$	$S < 60$
评价标准	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
个人行权/解除限售比例（N）	1.0	0.8	0.6	0

如果公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际行权/解除限售的权益数量=个人当年计划行权/解除限售的权益数量×公司层面实际可行权/解除限售比例（Z）×事业部/工厂/部门层面行权/解除限售比例（M）×个人行权/解除限售比例（N）。

激励对象按照个人当年实际行权/解除限售数量行权/解除限售，考核当年不能行权的股票期权，由公司注销；考核当年不能解除限售的限制性股票，由公

司按授予价格加银行同期存款利息之和回购注销。

六、考核年度与次数

本次股权激励计划的考核年度为2026年-2028年三个会计年度，每年考核一次。

七、行权与解除限售

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定激励对象的行权/解除限售资格及行权/解除限售数量。

2、绩效考核结果作为股票期权行权及限制性股票解除限售的依据。

八、考核程序

公司人力资源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。

九、考核结果管理

（一）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，员工直接主管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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可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或等级。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存，保存期不低于5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，须当事人签字。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。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。

（二）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。

湖北平安电工科技股份有限公司

董事会

2026年7月30日