

深圳市汇川技术股份有限公司

第八期股权激励计划实施考核管理办法

为保证深圳市汇川技术股份有限公司（以下简称“公司”）第八期股权激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，建立、健全激励与约束机制，完善公司法人治理结构，确保公司长远发展和股东利益的最大化，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》等有关法律法规和《深圳市汇川技术股份有限公司第八期股权激励计划（草案）》及《深圳市汇川技术股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订本办法。

一、总则

1.1 考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法和被考核对象的工作业绩进行评价，实现股权激励与本人工作业绩、工作态度紧密结合。

1.2 本办法适用于第八期股权激励计划首次及预留授予的所有激励对象。

二、职责权限

2.1 公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。

2.2 公司人力资源部等相关部门负责考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

2.3 公司董事会负责考核结果的审核。

三、考核体系

3.1 考核对象

第八期股权激励计划首次及预留授予的所有激励对象。

3.2 考核指标及标准

（1）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予权益的考核年度为 2026-2029 四个会计年度，每个会计

年度考核一次。以考核年度剔除新能源汽车业务（苏州汇川联合动力系统股份有限公司，以下简称“联合动力”）影响后的净利润（A）进行考核，根据指标完成情况计算公司层面归属/行权系数（K1），业绩考核目标值（Am）及归属/行权比例安排如下：

归属/行权期	对应考核年度	业绩考核目标值（Am）
第一个归属/行权期	2026 年度	净利润不低于 49 亿元
第二个归属/行权期	2027 年度	净利润不低于 57 亿元
第三个归属/行权期	2028 年度	净利润不低于 68 亿元
第四个归属/行权期	2029 年度	净利润不低于 83 亿元

注：上述“净利润”指剔除新能源汽车业务（联合动力）影响后的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润。

预留权益考核年度为 2027-2029 三个会计年度，每个会计年度考核一次。各年度业绩考核目标如下表所示：

归属/行权期	对应考核年度	业绩考核目标值（Am）
第一个归属/行权期	2027 年度	净利润不低于 57 亿元
第二个归属/行权期	2028 年度	净利润不低于 68 亿元
第三个归属/行权期	2029 年度	净利润不低于 83 亿元

注：上述“净利润”指剔除新能源汽车业务（联合动力）影响后的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润。

按照以上业绩考核目标值，公司层面归属/行权系数（K1）取决于公司层面业绩实际达成率（R），公司层面业绩实际达成率 $R = \text{各考核年度净利润 } A / \text{公司业绩考核目标值 } Am$ ，对应的公司层面的归属/行权系数如下：

公司层面业绩实际达成率（R）	$R \geq 100\%$	$100\% > R \geq 90\%$	$R < 90\%$
公司层面的归属/行权系数（K1）	1	0.95	0

（2）各业务板块/各组织层面业绩考核要求

本激励计划各考核期内，在公司层面业绩考核目标达成的基础上，各业务板块实际归属/行权比例，结合对应板块当期经营业绩指标完成情况 & 组织绩效考核结果综合核定。业务板块考核包含经营业绩指标与组织绩效考核两项核心条件，具体归属/行权比例如下：

目标完成情况	业务板块/组织经营业绩指标达成，且组	若业务板块/组织当期仅完成经营业绩指	业务板块/组织当期经营业绩指标未完
--------	--------------------	--------------------	-------------------

	组织绩效考核 B+及以上	标、或仅组织绩效考核结果达到 B+及以上	成，且组织绩效考核结果未达到 B+及以上
标准系数（K2）	1	0.95	0

（3）个人层面绩效考核要求

个人的绩效考核结果分为五个等级：

等级	标准系数（K3）
A	1
B+	
B	0.95
C	0
D	

激励对象当年实际归属的第二类限制性股票数量/实际行权额度=个人当年计划归属的数量/计划可行权额度×公司层面的归属/行权系数（K1）×业务板块层面标准系数（K2）×个人层面标准系数（K3）。

激励对象当期计划归属的第二类限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至以后年度。激励对象当期不能行权或不能完全行权部分的股票期权，由公司注销，不可递延至下一年度。

四、考核结果管理

4.1 考核结果反馈

激励对象有权了解自己的考核结果，公司人力资源部应在考核结束后五个工作日内向激励对象通知考核结果。

4.2 考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档并保存。

4.3 考核结果申诉

激励对象如对考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如果不能妥善解决，激励对象可以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在接到申诉之日起十日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

五、附则

5.1 本办法由董事会薪酬与考核委员会拟定，董事会负责解释及修改。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。

5.2 本办法自股东会审议通过之日起开始实施。

深圳市汇川技术股份有限公司

董事会

二〇二六年九月二十一日