

浙江苏泊尔股份有限公司 2025年股票期权激励计划考核管理办法

浙江苏泊尔股份有限公司（以下称“公司”）为了规范公司2025年股票期权激励计划实施过程中对被激励对象的考核行为，根据《公司法》等有关法律、法规以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订本考核管理办法（以下简称“办法”）。

一、 总则

1、目的

为进一步完善公司法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动公司中高层管理人员及员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，实现员工与公司共同发展从而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。

2、原则

坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法规定的公司层面业绩、激励对象所在业务单元相关业绩和激励对象的个人绩效进行评价考核，实现股权激励与公司业绩及个人绩效的紧密结合。

3、适用范围

本办法适用于公司股票期权激励计划所包括的公司中高层管理人员和核心技术（业务）人员以及董事会认定需要激励的其他员工（不包括独立董事、监事、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）。

二、考核组织权限

- 1、董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。
- 2、董事会薪酬与考核委员会下设考核工作小组负责具体实施考核工作。
- 3、公司人力资源部、公司财务部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。
- 4、公司股东会负责本办法的审批。

三、考核体系

1、考核内容

(1) 公司层面业绩考核要求

财务业绩考核的指标主要为：加权平均净资产收益率。

本计划授予的股票期权，在等待期的2个会计年度中，分年度进行绩效考核并解锁，公司达到此项业绩考核目标是激励对象可全部或部分当期行权的前提条件之一。各年度绩效考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	公司层面业绩考核条件
第一个行权期	2025年度	2025年度净资产收益率不低于26%。
第二个行权期	2026年度	2026年度净资产收益率不低于26%。

注：上述“净资产收益率”为加权平均净资产收益率，净利润按归属于上市公司所有者的净利润并剔除股份支付费用计算。

若上述公司层面业绩考核条件未达成，则公司按照本计划规定将激励对象当年可行权的股票期权注销。

(2) 所在业务单元层面业绩考核要求

公司需要对激励对象所在业务单元层面的业绩进行考核，激励对象所在业务单元相关业绩达到基础目标及以上为激励对象可全部或部分当期行权的前提条件之一；若所在业务单元的相关业绩未达到基础目标，则公司按照本计划规定将激励对象当年可行权的股票期权注销。

公司下属各业务单元的相关业绩目标根据公司整体年度预算在年初确定，同时公司需确定各业务单元最终业绩达成状况对应其所属激励对象可当期行权的比例。

(3) 个人层面绩效考核要求

公司需要分年度对激励对象进行个人层面绩效考核，激励对象在考核年度的个人绩效考核成绩为合格及以上为激励对象可全部或部分当期行权的前提条件之一；若激励对象在该考核年度的个人绩效考核为合格以下，则公司按照本计划规定将激励对象当期可行权的股票期权注销。

激励对象个人绩效考核由直接上级进行评分，董事长、总经理的考核直接由董事会评分确定。

在：（1）公司层面业绩达成，（2）所在业务单元相关业绩达到基础目标及以上，（3）激励对象在考核年度的个人绩效考核成绩为合格及以上三项前提条件同时达成的情况下，激励对象可按照所在业务单元业绩达成情况确定当期可行权的具体比例；若上述任一前提条件未达成，则公司按照本计划规定将激励对象当期可行权的股票期权注销。

2、考核程序

（1）薪酬与考核委员会考核工作小组负责收集各业务单元考核年度达成业绩资料及所属激励对象个人绩效考核资料。

（2）薪酬与考核委员会考核工作小组负责统一制作表格，参与评分核算，并对考核数据统一汇总及形成绩效考核报告上报薪酬与考核委员会审核确定。

（3）考核周期为激励计划有效期内每年度一次。

四、考核结果的应用和管理

1、本项考核结果作为股票期权激励计划的行权的依据，并直接影响被考核对象的年终奖励与职务变动。

2、考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

3、考核结果反馈和申诉

被考核者有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。被考核者如对考核结果有异议，首先应通过双方的沟通来解决。如果不能妥善解决，被考核者可以向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，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

- 1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。
- 2、本办法自公司股东会审议通过之日起开始实施。

浙江苏泊尔股份有限公司董事会
二〇二五年八月二十八日