

浙江普莱得电器股份有限公司

2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法

浙江普莱得电器股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动其积极性和创造性，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，使各方共同关注和推动公司的长远发展，确保实现公司发展战略和经营目标，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，公司制定了《2026年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称：“股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等有关法律、行政法规和规范性文件以及公司章程、本激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

制定本办法的目的是加强本激励计划执行的计划性和有效性，量化本激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据，从而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平、公正、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的绩效进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作绩效、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激励计划的所有激励对象，即公司董事会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，包括公司的中层管理人员及

核心技术（业务）骨干人员，不包括独立董事、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。

四、考核机构

（一）公司董事会授权董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作，向董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。

（三）公司人力资源部、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）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）归属安排

本激励计划首次授予的限制性股票的归属期限和归属安排如下表：

归属安排	归属时间	归属权益数量占首次授予权益总量的比例
第一个归属期	自首次授予之日起12个月后的首个交易日至首次授予之日起24个月内的最后一个交易日止	40%
第二个归属期	自首次授予之日起24个月后的首个交易日至首次授予之日起36个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自首次授予之日起36个月后的首个交易日至首次授予之日起48个月内的最后一个交易日止	30%

若预留部分限制性股票在2026年三季度报披露之前授予完成，则预留部分与首次授予部分归属期限和归属安排一致；若预留部分在2026年三季度报披露后授予完成，则预留部分的归属期限和归属比例安排具体如下：

归属安排	归属时间	归属权益数量占预留授予权益总量的比例
第一个归属期	自预留授予之日起12个月后的首个交易日至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日止	50%
第二个归属期	自预留授予之日起24个月后的首个交易日至预留授予之日起36个月内的最后一个交易日止	50%

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积转增股本、

送股等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务，若届时限制性股票不得归属的，因前述原因获得的股份同样不得归属。

归属期内，在满足限制性股票归属条件后，公司将办理满足归属条件的限制性股票归属事宜。

（二）激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象归属获授的各批次限制性股票前，须满足12个月以上的任职期限且入职满24个月以上。

（三）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票，分年度进行绩效考核并归属，以达到绩效考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一，根据考核指标每年对应的完成情况核算公司层面归属比例（X），具体如下所示：

1、首次授予的限制性股票

本激励计划首次授予的限制性股票的归属考核年度为2026-2028年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属安排	对应考核年度	以2025年营业收入为基数，对应考核年度的营业收入增长率（A）		以2025年净利润为基数，对应考核年度的净利润增长率（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个归属期	2026年	20%	10%	20%	10%
第二个归属期	2027年	40%	30%	40%	30%
第三个归属期	2028年	60%	50%	60%	50%

考核指标	业绩完成度	对应归属比例（X1、X2）	说明
营业收入增长率（A）	$A \geq Am$	$X1=100\%$	即营业收入增长率达到或超过目标值时，X1为100%
	$An \leq A < Am$	$X1 = \frac{A - An}{Am - An} * 40\% + 60\%$	即营业收入增长率达到触发值时，X1为60%，超过触发值且未达到目标值时，超过部分按比例归属
	$A < An$	$X1=0$	即营业收入增长率未达到触发值时，X1为0
净利润增长	$B \geq Bm$	$X2=100\%$	即净利润增长率达到或超过目标值时，X2

率 (B)			为100%
	$B_n \leq B < B_m$	$X_2 = \frac{B - B_n}{B_m - B_n} * 40\% + 60\%$	即净利润增长率达到触发值时, X2为60%, 超过触发值且未达到目标值时, 超过部分按比例归属
	$B < B_n$	$X_2 = 0$	即净利润增长率未达到触发值时, X2为0
公司层面归属比例X	当且仅当 $X_1 \geq 60\%$ 且 $X_2 \geq 60\%$, $X = (X_1 + X_2) / 2$, 否则 $X = 0$		即当且仅当营业收入增长率及净利润增长率均达到触发值后, 公司层面归属比例为X1和X2的平均值, 否则为0

注1: 上述营业收入指标以公司经审计合并报表的营业收入为计算依据, 下同;

注2: 上述净利润指标指公司经审计合并报表的扣除非经常性损益的归属于上市公司股东的净利润, 且剔除本激励计划考核期内因实施股权激励计划或员工持股计划等产生的股份支付费用影响, 下同;

注3: 若公司在本激励计划有效期内实施重大资产重组、发行股份/债券或现金购买资产等影响净利润的行为, 则上述行为及行为对应产生的相关费用对净利润的影响不纳入业绩考核指标的计算范畴, 下同;

注4: 上述限制性股票归属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, 下同。

2、预留部分限制性股票

若预留部分限制性股票在2026年三季度报披露之前授予, 则预留部分业绩考核目标与首次授予部分一致; 若预留部分限制性股票在2026年三季度报披露后授予, 则预留部分考核年度为2027-2028年两个会计年度, 每个会计年度考核一次, 各年度业绩考核目标如下表所示:

归属安排	对应考核年度	以2025年营业收入为基数, 对应考核年度的营业收入增长率 (A)		以2025年净利润为基数, 对应考核年度的净利润增长率 (B)	
		目标值 (A _m)	触发值 (A _n)	目标值 (B _m)	触发值 (B _n)
第一个归属期	2027年	40%	30%	40%	30%
第二个归属期	2028年	60%	50%	60%	50%

考核指标	业绩完成度	对应归属比例 (X1、X2)	说明
营业收入增长率 (A)	$A \geq A_m$	$X_1 = 100\%$	即营业收入增长率达到或超过目标值时, X1为100%
	$A_n \leq A < A_m$	$X_1 = \frac{A - A_n}{A_m - A_n} * 40\% + 60\%$	即营业收入增长率达到触发值时, X1为60%, 超过触发值且未达到目标值时, 超过部分按比例归属
	$A < A_n$	$X_1 = 0$	即营业收入增长率未达到触发值时, X1为0
净利润增长率 (B)	$B \geq B_m$	$X_2 = 100\%$	即净利润增长率达到或超过目标值时, X2为100%
	$B_n \leq B < B_m$	$X_2 = \frac{B - B_n}{B_m - B_n} * 40\% + 60\%$	即净利润增长率达到触发值时, X2为60%, 超过触发值且未达到目标值时, 超过部分按比例归属

	$B < B_n$	$X_2 = 0$	即净利润增长率未达到触发值时， X_2 为0
公司层面归属比例X	当且仅当 $X_1 \geq 60\%$ 且 $X_2 \geq 60\%$ ， $X = (X_1 + X_2) / 2$ ，否则 $X = 0$		即当且仅当营业收入增长率及净利润增长率均达到触发值后，公司层面归属比例为 X_1 和 X_2 的平均值，否则为0

归属期内，公司根据上述业绩考核要求，在满足公司业绩考核目标的情况下，为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若公司未满足上述业绩指标，激励对象当期未能归属部分的限制性股票不得归属或递延至下期归属，公司将按本激励计划规定作废失效。

（四）业务单元层面业绩考核要求

在本激励计划执行期间，业务单元层面的业绩考核按照上述归属期，以年度设定业绩考核目标，业绩考核内容、方法、目标由公司按年度决定。激励对象当年实际可归属的权益与其所属业务单元上一年度的业绩考核挂钩，根据各业务单元的业绩完成情况设置不同的业务单元层面的归属比例（Y），具体业绩考核要求按照公司与各业务单元签署的《业务单元业绩承诺协议书》执行。业务单元的划分由公司决定，业务单元内的激励对象是指考核年度结束时在该业务单元任职工作的激励对象。

（五）个人层面业绩考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，届时根据激励对象个人考核评价结果确定激励对象的个人层面的归属比例（Z）。激励对象的绩效考核结果划分为合格、不合格两档，对应的可归属情况如下：

个人层面考核结果	合格	不合格
个人层面归属比例（Z）	100%	0

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的股票数量×公司层面归属比例（X）×业务单元层面归属比例（Y）×个人层面归属比例（Z）。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的权益作废失效处理，不可递延至以后年度。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

六、考核期间与次数

本次股权激励计划首次授予的限制性股票及在 2026 年第三季度报告公布前授予的预留限制性股票的考核期间为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，2026 年第三季度报告公布后授予的预留限制性股票的考核期间为 2027-2028 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。公司董事会负责考核结果的审核，并确定激励对象的归属资格及数量。

八、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，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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在收到考核结果后5个工作日内与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会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。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由董事会办公室作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期5年，对于超过保存期限的文件与记录，经董事会薪酬与考核委员会批准后由董事会办公室统一销毁。

九、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。

浙江普莱得电器股份有限公司

董事会

二〇二六年一月十九日