

证券代码：832978

证券简称：开特股份

公告编号：2024-069

湖北开特汽车电子电器系统股份有限公司

2024 年股权激励计划实施考核管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

湖北开特汽车电子电器系统股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励与约束机制，提高员工的积极性、创造性，有效地将股东利益、公司利益、核心团队及员工个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远可持续发展，在充分保障股东利益的前提下，公司按照收益与贡献对等原则，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《北京证券交易所股票上市规则（试行）》（以下简称“《上市规则》”）、《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》（以下简称“《持续监管办法》”）、《北京证券交易所上市公司持续监管指引第3号——股权激励和员工持股计划》（以下简称“《监管指引第3号》”）等有关法律、法规和规范性文件以及《湖北开特汽车电子电器系统股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，公司制定了《湖北开特汽车电子电器系统股份有限公司2024年股权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《持续监管办法》《监管指引第3号》等有关法律、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

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，保证本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激励计划的所有激励对象，即董事会薪酬与考核委员会（以下简称“董事会薪酬委员会”）确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括在公司（含全资及控股子公司）任职的董事、高级管理人员及核心员工。

所有激励对象必须在董事会审议通过本激励计划前已在公司任职、已与公司签署劳动合同、聘用协议或劳务合同。

四、考核机构

（一）董事会薪酬委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部门负责具体实施对激励对象个人层面的绩效考核，公司财务部门负责具体实施对公司层面的业绩考核。

（三）公司人力资源部门、财务部门负责相关考核数据的收集和提供，对数据的真实性和可靠性负责，并向董事会薪酬委员会报告考核结果。

（四）董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予限制性股票及授予股票期权行权对应的考核年度为2024-2026年，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件/行权条件之一。各年度业绩考核目标（解除限售条件/行权条件）如下：

解除限售期/行权期	考核年度	业绩考核目标	
		目标 A/解除限售系数(行权系数)100%	目标 B/解除限售系数（行权系数）80%
第一个解除限售期/第一个行权期	2024年	公司需满足下列两个条件之一：（1）以2023年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于15%；（2）以2023年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于10%	公司需满足下列两个条件之一： （1）以2023年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于12%；（2）以2023年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于8%

解除限售期 /行权期	考核年 度	业绩考核目标	
		目标 A/解除限售系数(行权系 数)100%	目标 B/解除限售系数（行权系 数）80%
第二个解除 限售期/第 二个行权期	2025 年	公司需满足下列两个条件之一：（1）以 2023 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 30%，且 2025 年营业收入金额不低于 2024 年营业收入金额；（2）以 2023 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 20%	公司需满足下列两个条件之一： （1）以 2023 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 24%，且 2025 年营业收入金额不低于 2024 年营业收入金额；（2）以 2023 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 16%
第三个解除 限售期/第 三个行权期	2026 年	公司需满足下列两个条件之一：（1）以 2023 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 45%，且 2026 年营业收入金额不低于 2025 年营业收入金额；（2）以 2023 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 30%	公司需满足下列两个条件之一： （1）以 2023 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 36%，且 2026 年营业收入金额不低于 2025 年营业收入金额；（2）以 2023 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 24%

注：1、上述指标均以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准，其中净利润指剔除公司本次激励计划和其他股权激励计划所产生的股份支付费用影响后经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润；2、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺

预留授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年 度	业绩考核目标	
		目标 A/解除限售系数 100%	目标 B/解除限售系数 80%
第一个解除 限售期	2025 年	公司需满足下列两个条件之一：（1）以 2023 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 30%，且 2025 年营业收入金额不低于 2024 年营业收入金额；（2）以 2023 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 20%	公司需满足下列两个条件之一： （1）以 2023 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 24%，且 2025 年营业收入金额不低于 2024 年营业收入金额；（2）以 2023 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 16%
第二个解除 限售期	2026 年	公司需满足下列两个条件之一：（1）以 2023 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 45%，且 2026 年营业收入金额不低于 2025 年营业收入金额；（2）以 2023 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 30%	公司需满足下列两个条件之一： （1）以 2023 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 36%，且 2026 年营业收入金额不低于 2025 年营业收入金额；（2）以 2023 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 24%

注：1、上述指标均以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准，其中净利润指剔除公司本次激励计划和其他股权激励计划所产生的股份支付费用影响后经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润；2、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测

和实质承诺

若各考核年度内，激励对象当期计划解除限售的限制性股票因公司层面业绩考核原因不能解除限售的，则该部分限制性股票由公司按回购价格回购注销。

若期权的行权条件未达成，则公司按照本激励计划将激励对象所获期权对应当期份额注销。

（二）激励对象个人层面绩效考核要求

公司将对激励对象分年度进行考核，并根据考核结果确定激励对象的解除限售比例/行权比例。公司依据激励对象的工作能力、工作业绩达标情况做出绩效考核。激励对象个人考核评价结果分为“A”、“B”、“C”、“D”四个等级，分别对应解除限售比例/行权比例如下表所示：

个人上一年考核结果	A（优秀）	B（良好）	C（合格）	D（不合格）
个人解除限售比例/个人行权比例	100%	80%	60%	0%

就限制性股票而言，在公司层面业绩考核要求达成的前提下，激励对象个人当年实际可解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的限制性股票数量×个人解除限售比例。激励对象根据考核结果按照本计划规定的比例办理获授的限制性股票解除限售；当年不得解除限售的限制性股票，由公司按回购价格回购注销。

就股票期权而言，在公司层面业绩考核要求达成的前提下，激励对象个人当年实际可行权的股票期权数量=个人当年计划行权的股票期权数量×个人行权比例。激励对象根据考核结果按照本计划规定的比例办理获授的股票期权行权；当年不得行权的股票期权，由公司注销。

六、考核期间与次数

本激励计划首次授予限制性股票和授予股票期权考核年度为2024-2026年三个会计年度，公司层面的业绩考核、个人层面的绩效考核每年度考核一次。本激励计划预留授予的限制性股票考核年度为2025-2026年两个会计年度，公司层面的业绩考核、个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部门和财务部门在董事会薪酬委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成考核报告，上交董事会薪酬委员会。

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本人考核结果，由人力资源部门在考核工作结束后 10 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

被考核对象对本人考核结果有异议的，可与人力资源部门沟通解决。无法沟通解决的，被考核对象可向董事会薪酬委员会申诉，董事会薪酬委员会在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

考核结果作为限制性股票解除限售、股票期权行权的依据，按照本激励计划有关内容执行。

（二）考核结果归档

个人层面的绩效考核结束后，考核结果由人力资源部门作为保密资料归档保存，保存期限为 10 年。

九、附则

（一）本办法使用的有关词语与本激励计划使用的有关词语具有相同释义。

（二）本办法由董事会制订、解释和修订。若本办法与日后发布实施的法律、法规、规章、规范性文件、北京证券交易所有关规则存在冲突的，则以日后发布实施的法律、法规、规章、规范性文件、北京证券交易所有关规则规定为准。

（三）本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

湖北开特汽车电子电器系统股份有限公司

董事会

2024 年 8 月 12 日