

惠州市德赛西威汽车电子有限公司

2025年股票期权激励计划实施考核管理办法

惠州市德赛西威汽车电子有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司有效激励机制，充分调动公司管理人员和核心骨干员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司制定了《惠州市德赛西威汽车电子有限公司 2025 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“激励计划”、“股权激励计划”）。

为保证公司本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》《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

制订本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权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，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时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。

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情况进行评价，以实现股票期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规模，实现公司与全体股东利益的最大化。

三、考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，具体包括公司（含子公司，下同）核心管理人员及核心技术/业务人员，不包括独立董事、监事和单独

或合计持股 5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或子公司签署劳动合同或聘用合同。

四、考核机构及执行机构

- （一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责领导和审核对激励对象的考核工作。
- （二）公司人力资源管理中心、财务管理中心等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。
- （三）公司人力资源管理中心负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。
- （四）公司薪酬委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

五、绩效考核指标及标准

激励对象获授的股票期权能否行权将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

- （一）公司层面的业绩考核要求
- 本激励计划的考核年度为 2025 年和 2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	业绩考核目标
第 1 个行权期	2025 年	公司需满足下列两个条件之一： 1、以 2024 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 20%； 2、以 2024 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 15%。
第 2 个行权期	2027 年	公司需满足下列两个条件之一： 1、以 2024 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 70%； 2、以 2024 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 50%。

注：（1）上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据；
（2）上述“净利润”指公司经审计合并报表的归属于上市公司股东的净利润为计算依据；
（3）上述业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若股票期权某个行权期的公司业绩考核目标未达成，则所有激励对象当期股票期权不可行权，由公司注销。

- （二）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人考核按照《惠州市德赛西威汽车电子股份有限公司 2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法》分年进行考核，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，原则上绩效评价结果划分为优秀、良好、合格和不合格四个档次。届时根据以下考核评级表中对应的个人层面可行权比例确定激励对象实际可行权的股票期权数量。

考评结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面可行权比例	100%		60%	0

在完成公司业绩考核的前提下，激励对象各年实际可行权的股票期权数量=个人当年计划可行权的股票期权数量×个人绩效考核结果对应的个人层面可行权比例。因个人层面绩效考核结果导致当期不可行权的股票期权不得递延至下期行权，由公司注销。

六、考核程序

（一）公司人力资源管理中心在薪酬委员会的指导下负责具体的考核工作，负责激励对象考核结果的计算及材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告。

（二）由证券事务部组织召开薪酬委员会会议，对绩效考核报告进行审议并做出决议。

七、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期股票期权行权的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2025 年和 2027 年两个会计年度，每年考核一次。

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，公司人力资源管理中心应在考核工作结束后十个工作日内将考核结果通知被考核对象。

被考核对象对自己考核结果有异议的，可与直接主管或人力资源管理中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需

在十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，人力资源管理中心需保留绩效考核所有考核记录。
- 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，须考核记录员签字。
- 3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束五年后由人力资源管理中心负责统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案相冲突，由按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划执行。

（三）本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

惠州市德赛西威汽车电子股份有限公司董事会

2025年5月23日