

中山大洋电机股份有限公司

2025 年股权激励计划实施考核管理办法

中山大洋电机股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司（含全资及控股子公司）中层管理人员、核心骨干（技术/业务）人员诚信勤勉地开展工作，促进公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，拟实施 2025 年股票期权激励计划和 2025 年股票增值权激励计划（以下简称“本激励计划”或“股权激励计划”）。为保证股权激励计划的顺利实施，根据国家有关法规和公司实际，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，以实现股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，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 2025 年股票期权激励计划和 2025 年股票增值权激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部、财务部组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（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

本激励计划授予的股票期权和股票增值权，在行权期的三个会计年度中，分年度进行业绩考核并行权，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件，各年度公司层面业绩考核目标分别如下：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以2022-2024年三年营业收入的平均数为基数，2025年营业收入增长率不低于10%；或以2022-2024年三年净利润的平均数为基数，2025年净利润增长率不低于45%。
第二个行权期	以2022-2024年三年营业收入的平均数为基数，2026年营业收入增长率不低于15%；或以2022-2024年三年净利润的平均数为基数，2026年净利润增长率不低于55%。
第三个行权期	以2022-2024年三年营业收入的平均数为基数，2027年营业收入增长率不低于20%；或以2022-2024年三年净利润的平均数为基数，2027年净利润增长率不低于65%。

注：1. 上述“营业收入”是指公司经审计后的合并报表营业收入；

2. 上述“净利润”是指公司经审计后的归属于上市公司股东的净利润，但剔除考核期内公司存续的股权激励计划和员工持股计划实施产生的股份支付费用；

3. 在本激励计划有效期内通过收购行为新增纳入合并报表范围的公司，其经营结果不纳入业绩考核范围，需剔除相关公司的经营结果对公司营业收入及净利润的影响。

股票期权/股票增值权的行权条件达成，则激励对象按照本激励计划规定比例行权。如公司未达到上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权/股票增值权不得行权，由公司注销。

(二) 个人层面绩效考核要求

薪酬与考核委员会将对激励对象分年度进行考核，并依据考核结果确定其行权的比例，若公司层面各年度业绩考核达标，激励对象个人当年实际行权额度=个人层面标准系数×个人当年计划行权额度。

等级	A-优秀	B-良好	C-合格	D-待改进	E-不合格
标准系数	100%			80%	0%

个人考核 D-待改进及以上，则激励对象按照本激励计划规定比例行权；若个人考核不合格，则激励对象所获授的股票期权/股票增值权当期可行权份额由公司注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象股票期权/股票增值权行权的前一会计年度。

（二）考核次数

激励计划股票期权/股票增值权行权期间每年度一次。

七、行权

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定激励对象的行权资格及行权数量。

（二）绩效考核结果作为股票期权/股票增值权行权的依据。

八、考核程序

公司人力资源部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。

九、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，员工直接主管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，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，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或等级。

（二）考核结果归档

1. 考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。
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，须当事人签字。
3. 绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由董事会秘书办公室负责统一销毁。

十、附则

（一）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。

（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。

中山大洋电机股份有限公司

董 事 会

2025 年 8 月 20 日