

# 深圳市德明利技术股份有限公司

## 2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法

深圳市德明利技术股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全长效激励机制，充分调动公司员工的积极性，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，促进公司业绩稳步提升和公司战略目标和经营目标的实现，公司拟实施 2025 年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划能够顺利实施，公司现依据《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》等法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定，并结合公司实际情况，特制定《深圳市德明利技术股份有限公司 2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

### 一、考核目的

确保公司未来发展战略和经营目标的实现，建立责、权、利相一致的激励与约束机制，健全公司激励对象绩效考核评价体系，激发激励对象的价值和积极性，带动内部组织的高效运转，促进公司的可持续发展，保证本激励计划的顺利实施。

### 二、考核原则

坚持公平、公正、公开的原则，严格依照本办法对激励对象进行综合地评价考核，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象。

### 四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源中心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提交董事会薪酬与考核委员会。

### 五、考核指标及标准

激励对象的股票期权行权安排根据公司、个人两个层面的考核结果共同确定。

### （一）公司层面业绩考核要求

#### 1、首次授予的股票期权

本激励计划授予的股票期权，分年度进行绩效考核，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件，公司将根据每个考核年度的营业收入指标的完成程度，确定激励对象的各行权期可行权比例，考核年度为 2025—2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，根据考核指标每年完成情况核算公司层面行权比例。

首次授予股票期权的各年度业绩考核目标设置如下表所示：

| 行权期    | 考核年度  | 考核指标：营业收入（A）         |                      |
|--------|-------|----------------------|----------------------|
|        |       | 目标值（Am）              | 触发值（An）              |
| 第一个行权期 | 2025年 | 2025 年营业收入不低于 85 亿元  | 2025 年营业收入不低于 80 亿元  |
| 第二个行权期 | 2026年 | 2026 年营业收入不低于 95 亿元  | 2026 年营业收入不低于 90 亿元  |
| 第三个行权期 | 2027年 | 2027 年营业收入不低于 105 亿元 | 2027 年营业收入不低于 100 亿元 |

| 考核指标 | 业绩完成情况             | 公司层面行权比例（X）            |
|------|--------------------|------------------------|
| 营业收入 | $A \geq A_m$       | $X=100\%$              |
|      | $A_n \leq A < A_m$ | $X=A/A_m \times 100\%$ |
|      | $A < A_n$          | $X=0\%$                |

注：上述“营业收入”是指经审计的公司合并报表营业收入。

若公司营业收入未达到上述业绩考核指标的触发值（An），所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权全部不得行权，由公司注销，不可递延至以后年度；若公司营业收入达到上述业绩考核指标的触发值（An），但低于目标值（Am），按上表所示相应确定激励对象当年计划行权的股票期权的公司层面行权比例，未能行权的部分股票期权由公司注销，不可递延至以后年度。

#### 2、预留授予的股票期权

(1) 若预留股票期权于 2025 年第三季度报告披露之前授予, 则各年度业绩考核目标设置同首次授予考核目标设置。

(2) 若预留股票期权于 2025 年第三季度报告披露之后 (不含当日) 授予, 则考核年度为 2026—2027 年两个会计年度, 每个会计年度考核一次, 根据考核指标每年完成情况核算公司层面行权比例。预留授予股票期权的各年度业绩考核目标设置如下表所示:

| 行权期    | 考核年度  | 考核指标: 营业总收入 (A)      |                      |
|--------|-------|----------------------|----------------------|
|        |       | 目标值 (Am)             | 触发值 (An)             |
| 第一个行权期 | 2026年 | 2026 年营业收入不低于 95 亿元  | 2026 年营业收入不低于 90 亿元  |
| 第二个行权期 | 2027年 | 2027 年营业收入不低于 105 亿元 | 2027 年营业收入不低于 100 亿元 |

| 考核指标 | 业绩完成情况             | 公司层面行权比例 (X)          |
|------|--------------------|-----------------------|
| 营业收入 | $A \geq A_m$       | $X = 100\%$           |
|      | $A_n \leq A < A_m$ | $X = A / A_m * 100\%$ |
|      | $A < A_n$          | $X = 0\%$             |

注: 上述“营业收入”是指经审计的公司合并报表营业收入。

若公司营业收入未达到上述业绩考核指标的触发值 (An), 所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权全部不得行权, 由公司注销, 不可递延至以后年度; 若公司营业收入达到上述业绩考核指标的触发值 (An), 但低于目标值 (Am), 按上表所示相应确定激励对象当年计划行权的股票期权的公司层面行权比例, 未能行权的部分股票期权由公司注销, 不可递延至以后年度。

## (二) 个人业绩考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施, 依据行权期对应考核年度的考核结果确定个人行权比例 (Z)。激励对象个人绩效考核评定分为 S、A、B、C、D 五个等级, 对应的可行权情况如下:

| 考核结果       | 杰出   | 优秀 | 良好 | 合格  | 不合格 |
|------------|------|----|----|-----|-----|
| 绩效评定       | S    | A  | B  | C   | D   |
| 个人行权比例 (Z) | 100% |    |    | 90% | 0   |

激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权或不能完全行权的，由公司注销，不可递延至以后年度。

### （三）激励对象个人当年实际可行权额度

若公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际可行权额度=个人当批次计划行权额度×公司层面可行权比例（X）×个人年度绩效等级对应的行权比例（Z）

## 六、考核年度及次数

本激励计划首次授予的股票期权的考核年度为 2025—2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次；若预留部分股票期权于 2025 年第三季度报告披露之前授予，则预留授予股票期权各年度业绩考核目标同首次授予考核设置；若预留部分股票期权在 2025 年第三季度报告披露之后（不含当日）授予，则对应考核年度为 2026、2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源中心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，公司人力资源中心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提交董事会薪酬与考核委员会。

公司董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象的行使股票期权的条件是否成就及数量并报董事会审核。

## 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，公司董事会薪酬与考核委员会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，可在接到考核结果通知的 3 个工作日内向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 5 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

1、考核结束后，绩效考核记录由人力资源中心作为保密资料归档保存。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员及公司分管领导签字确认。

3、本激励计划结束三年后，由人力资源中心统一销毁。

## 九、附则

（一）本办法由公司董事会负责制定、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的规定相抵触的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章的规定为准。

（二）本办法自公司股东会审议通过并自本激励计划生效后施行。

深圳市德明利技术股份有限公司

董事会

2025 年 9 月 1 日