

阜新德尔汽车部件股份有限公司

2026年股票期权激励计划考核管理办法

阜新德尔汽车部件股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司管理团队和业务骨干的积极性，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，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，公司按照收益与贡献对等原则，制定了《阜新德尔汽车部件股份有限公司2026年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证激励计划的顺利实施，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》等法律法规、规范性文件及《阜新德尔汽车部件股份有限公司章程》《2026年股票期权激励计划（草案）》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《2026年股票期权激励计划考核管理办法》（以下简称“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，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

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，包括在公司（含子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中高层管理人员、核心技术管理骨干及董事会认为需要激励的其他人员（不包括独立董事）。所有激励对象必须在公司授予

权益时以及本激励计划规定的考核期内与公司存在聘用或劳动关系。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责指导、组织本激励计划激励对象的考核工作，并负责对激励对象进行考核。

五、绩效考评指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予激励对象的股票期权考核年度为 2026-2028 三个会计年度，每个会计年度考核一次。股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权安排	考核内容
第一个行权期	公司需达到下列两个条件之一： 1、以 2025 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 5%； 2、以 2025 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润为基数，2026 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润增长率不低于 60%。
第二个行权期	公司需达到下列两个条件之一： 1、以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 10%； 2、以 2025 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润为基数，2027 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润增长率不低于 70%。
第三个行权期	公司需达到下列两个条件之一： 1、以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 15%； 2、以 2025 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润为基数，2028 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润增长率不低于 80%。

注：1. 上述“营业收入”以经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准。

2. 上述“归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润”指经审计的年度报告中归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划和员工持股计划(若有)所涉股份支付费用影响的数值作为计算依据。

若本激励计划预留授予的股票期权于公司 2026 年第三季度报告公告前授出，则预留授予的股票期权对应的考核与首次授予部分一致。

若本激励计划预留授予的股票期权于公司 2026 年第三季度报告公告后授出，

则预留部分的考核年度为 2027 年—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：

行权安排	考核内容
第一个行权期	公司需达到下列两个条件之一： 1、以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 10%； 2、以 2025 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润为基数，2027 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润增长率不低于 70%。
第二个行权期	公司需达到下列两个条件之一： 1、以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 15%； 2、以 2025 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润为基数，2028 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润增长率不低于 80%。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应的当期计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销，不可递延至下期行权。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的个人年度绩效考核结果确定其行权比例。激励对象绩效考核结果划分为合格、不合格两个档次，对应的个人层面行权比例如下：

考核结果	合格	不合格
个人层面行权比例	100%	0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际行权的股票期权数量=个人当期计划行权的股票期权数量×个人层面行权比例。

激励对象当期计划可行权的股票期权因绩效考核原因不能行权的，则由公司注销，不可递延至下期行权。

六、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。

七、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象申请股票期权行权的前一会计年度。

（二）考核次数

本次激励计划的考核年度为2026-2028年三个会计年度，每年度考核一次。

八、考核结果管理

（一）个人绩效考核结果反馈与申诉

1、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。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与公司人力资源部沟通解决，如无法沟通解决，被考核对象可以在接到考核结果通知的5个工作日内，向董事会薪酬与考核委员会提出书面申诉，薪酬与考核委员会应在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，考核记录作为保密资料归档保存。

2、考核记录保存期5年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司薪酬与考核委员会统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、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本激励计划生效后实施。

阜新德尔汽车部件股份有限公司

董事会

2026年9月9日