

歌尔股份有限公司

2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法

歌尔股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步完善公司治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，吸引和留住优秀人才，充分调动公司重要管理骨干、业务骨干人员的主动性、积极性、创造性，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，提高公司整体经营管理水平，促进公司持续发展态势，确保公司发展战略和经营目标实现，最终实现公司、员工、股东多赢的目的，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《歌尔股份有限公司章程》及其它相关法律、法规规定，结合公司实际情况，制订本办法。

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 2025 年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，并在最大程度上发挥本激励计划的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

（一）公平、公正、公开原则：以公司设定的业绩考核指标为基础，以各考核阶段设定的考核指标或工作表现为依据进行考核，绩效考核和评估结论应依据准确的事实做出，反映激励对象真实绩效表现和能力水平，避免主观臆断和个人情感因素的影响，并让激励对象充分了解考核的程序、方法和考核结果等事宜，保证考核的透明度，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

（二）差异化原则：针对不同级别的激励对象，设定差异化的考核内容和执行方式。

三、考核对象

本办法适用于本激励计划所确定的激励对象。所有激励对象在本激励计划的考核期内于公司及子公司任职并已签署劳动合同。

四、考核机构及职责

（一）公司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、财务等相关部门提供相关的考核数据，并对数据的真实性及可靠性负责。

五、考核期间

（一）本激励计划有效期自股票期权授予日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止，最长不超过 36 个月。

（二）本激励计划股票期权自授予日起满 12 个月、24 个月后，激励对象按 50%：50%的行权比例分两期行权，每一次对应的考核期间如下：

行权期	考核期间
第一个行权期	2025 年度
第二个行权期	2026 年度

六、考核步骤和内容

第一步：公司层面业绩考核

本激励计划的行权考核年度为2025、2026年，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核期间	业绩考核指标
第一个行权期	2025年	2025年度营业收入不低于1,298.48亿元或2025年度归属于上市公司股东的净利润较2023年度增长不低于140%
第二个行权期	2026年	2026年度营业收入不低于1,548.79亿元或2026年度归属于上市公司股东的净利润较2023年度增长不低于180%

上表中“营业收入”指公司经审计合并财务报表营业总收入。

上述业绩考核目标是在综合考虑宏观经济形势、行业发展态势、公司经营状况等各方面因素的基础上制定的，符合公司的实际情况，有利于促进公司竞争力的提升，具备科学性和合理性，并且与公司现存的股票期权激励计划及员工持股计划在对应考核年度的业绩考核目标相一致。

第二步：激励对象个人绩效考核

（一）中高层管理骨干、业务骨干

1、基于公司年度中高层管理骨干、业务骨干考核激励方案，考核维度包括个人绩效考评、关键任务等，公司根据每个激励对象承担的责任差异和管理范围，确定具体个人考核维度的设定及其权重，其中个人绩效考评结果等级分为A、B+、B、B-、C、D六档。

2、公司每年会对个人绩效考评等级、关键任务达成率等进行评价，并按照权重得出每个人的绩效考核最终得分，绩效考核满分为100分。

（二）其他管理骨干、业务骨干

公司每年对激励对象的各项绩效考核指标进行评价，并得出每个人的绩效考评结果，个人绩效考评结果等级分为A、B+、B、B-、C、D六档。

（三）其他说明

激励对象存在诚信、廉洁等方面的重大违规违纪行为，或者对给公司带来重大经济、声誉损失的重大生产经营事故负有责任，公司有权部分或全部取消其当年度可行权份额。在对应的行权期结束后，激励对象未能行权的股票期权份额由公司申请注销。在考核期间，激励对象发生降职或降级等情形的，公司有权对其可行权份额作出相应调整。

七、考核程序

公司人力资源等相关部门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，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，由薪酬与考核委员会对最后结果进行核查，作为本激励计划激励对象可行权数量的计算依据。

八、考核结果反馈

(一) 激励对象有权了解自己的考核结果，人力资源部门应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知激励对象。

(二) 如果激励对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部门沟通解决。如无法沟通解决，激励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。

九、考核结果应用

(一) 中高层管理骨干、业务骨干

基于公司年度中高层管理骨干、业务骨干考核激励方案，考核维度包括个人绩效考评、关键任务等，其中个人绩效考评结果等级分为 A、B+、B、B-、C、D 六档。公司根据每个激励对象承担的责任差异和管理范围，确定具体个人考核维度的设定及其权重。公司每年会对个人绩效考评等级、关键任务达成率等进行评价，按照权重得出每个人的绩效考核最终得分（绩效考核满分为 100 分），根据得分确定当年度可行权比例，当年度可行权比例=个人绩效考核得分/100。具体如下：

个人绩效考评结果等级	当年度对应可行权比例
A	个人绩效考核得分/100 (50%~100%)
B+	
B	
B-	
C	50%
D	0%

(二) 其他管理骨干、业务骨干

公司每年对激励对象的各项绩效考核指标进行评价，并得出每个人的绩效考评结果，个人绩效考评结果等级分为 A、B+、B、B-、C、D 六档。公司按照其个人绩效考评结果等级和其他表现综合确定其当年度可行权比例。具体如下：

个人绩效考评等级	当年度对应可行权比例
A	70%~100%
B+	
B	
B-	
C	50%

十、考核记录管理

（一）公司人力资源部门负责对所有激励对象的考核记录进行保存。

（二）考核记录保存期限为五年，超出保存期限的，由薪酬与考核委员会核定后统一销毁。

十一、附则

（一）本办法未尽事宜，按国家有关法律、行政法规和规范性文件及公司章程的规定执行，本办法如与国家日后颁布的法律、行政法规或规范性文件的规定相抵触的，应及时对本办法进行修订。

（二）本办法由公司董事会负责解释。

（三）本办法自股东大会审议通过之日起开始实施，修改时亦同。

歌尔股份有限公司董事会

二〇二五年五月八日