

爱柯迪股份有限公司

第七期限限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证爱柯迪股份有限公司（以下简称“公司”）第七期限限制性股票激励计划的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司（含控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员及核心岗位人员诚信勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，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》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

为进一步完善公司法人治理结构，完善公司高级管理人员和核心员工绩效评价体系和激励机制，通过对公司任职的董事、高级管理人员及核心岗位人员进行工作绩效的全面客观评估，健全公司激励对象绩效评价体系，保证公司股权激励计划的顺利实施，促进公司长期战略目标的实现。

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，从而提高管理绩效水平，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本次激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员及核心岗位人员（不包括独立董事）。所有激励对象必须在本计划考核期内与公司或公司的下属公司具有雇佣或劳务关系。

四、考核机构

- 1、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。
- 2、公司股权激励专项工作组（由人力资源部、财经管理部等部门成员组成）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。

五、绩效考评评价指标及标准

- 1、公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的解除限售考核年度为 2027-2029 年三个会计年度。

每个会计年度考核一次，在各个考核年度，根据公司考核指标的实际完成度来确定各年度限制性股票的解除限售比例。

首次授予的限制性股票各年度具体考核情况如下表：

以 2025 年公司营业收入为基数，考核各年度营业收入实际增长率（A）	考核年度	2027 年	2028 年	2029 年
	预设最高指标（B）	11.26%	19.71%	28.80%
	预设最低指标（C）	5.71%	13.72%	22.37%
各考核年度营业收入增长率指标完成度（X）	$A \geq B$	$X=100\%$		
	$C \leq A < B$	$X=A/B*100\%$		
	$A < C$	$X=0$		

注：1、“营业收入”口径以经会计师事务所审计的合并报表为准，下同；2、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺，下同。

预留授予的解除限售考核年度为 2027 年-2029 年三个会计年度。

每个会计年度考核一次，在各个考核年度，根据公司考核指标的实际完成度来确定各年度限制性股票的解除限售比例。

预留授予的限制性股票各年度具体考核情况如下表：

以 2025 年公司营业收入为基数，考核各年度营业收入实际增长率（A）	考核年度	2027 年	2028 年	2029 年
	预设最高指标（B）	11.26%	19.71%	28.80%
	预设最低指标（C）	5.71%	13.72%	22.37%
各考核年度营业收入增长率指标完成度（X）	$A \geq B$	$X=100\%$		
	$C \leq A < B$	$X=A/B*100\%$		
	$A < C$	$X=0$		

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

2、个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际解除限售的股份数量。

根据公司制定的考核办法，对个人绩效考核结果分为 A、B+、B、C、D 五档。对应的解除限售情况具体如下表所示：

个人层面上一年度考核结果	A	B+	B	C	D
标准系数（S）	100%		80%	50%	0%

公司层面达到考核要求时，激励对象个人各考核年度实际解除限售额度=个人各考核年度计划解除限售额度×各考核年度营业收入增长率指标完成度（X）×各考核年度标准系数（S）。

激励对象考核年度内不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象限制性股票解除限售期间前一个会计年度。

2、考核次数

激励计划限制性股票解除限售期间每年度一次。

七、考核程序

公司股权激励专项工作组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。

八、考核结果反馈

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。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与股权激励专项工作组沟通解决。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。

九、考核结果的管理

1、考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会可对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

2、考核结果的归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

3、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。

十、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。如果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。

2、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。

爱柯迪股份有限公司

董事会

2026 年 8 月 5 日