

常州市凯迪电器股份有限公司

2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证常州市凯迪电器股份有限公司（以下简称“公司”）进一步完善公司法人治理结构，建立健全公司长效激励约束机制、形成良好均衡的价值分配体系、吸引留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以促进公司业绩稳步持续提升，确保远期发展战略及经营目标的实现，公司拟实施2025年限制性股票激励计划（以下简称“限制性股票激励计划”或“激励计划”）。

为保证限制性股票激励计划的顺利推进及有序实施，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、行政法规和规范性文件以及公司章程、限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司实际，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2025年限制性股票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，严格按照本办法对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，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限制性股票激励计划的所有激励对象，本激励计划授予的激励对象均为公司公告本计划时公司（含分公司及控股子公司，下同）的董事、高级管理人员和核心员工。

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准确性负责；

（四）公司董事会负责考核结果的审批。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予限制性股票的激励对象考核年度为 2025 年-2027 年三个会计年度，预留部分的激励对象考核年度为 2026 年-2027 年二个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	基准年份	考核年度	业绩考核目标（A）	解禁比例（X）
第一个解除限售期	2024 年	2025 年	净利润较 2024 年增长低于 6%	X=0%
			净利润较 2024 年增长大于或等于 6%	X=100%
第二个解除限售期	2025 年	2026 年	净利润较 2025 年增长低于 6%	X=0%
			净利润较 2025 年增长大于或等于 6%	X=100%
第三个解除限售期	2026 年	2027 年	净利润较 2026 年增长低于 6%	X=0%
			净利润较 2026 年增长大于或等于 6%	X=100%

注：1、上述净利润为合并报表归属上市公司股东的净利润（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），且以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

若预留部分限制性股票于公司2025年第三季度报告披露之前授予，则预留授予的限制性股票各年度业绩考核与首次授予保持一致；若预留部分限制性股票于公司2025年第三季度报告披露之后授予，则预留部分限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	基准年份	考核年度	业绩考核目标 (A)	解禁比例 (X)
第一个解除限售期	2025 年	2026 年	净利润较 2025 年增长低于 6%	X=0%
			净利润较 2025 年增长大于或等于 6%	X=100%
第二个解除限售期	2026 年	2027 年	净利润较 2026 年增长低于 6%	X=0%
			净利润较 2026 年增长大于或等于 6%	X=100%

注：1、上述净利润为合并报表归属上市公司股东的净利润（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），且以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应的当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购并注销。

（二）个人层面绩效考核要求

在公司层面业绩考核达标后，需对激励对象个人绩效进行考核，根据绩效考核结果确定激励对象个人实际解除限售额度（S），个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度*个人系数，届时按照下表确定个人系数：

绩效评分 (S)	$85 \leq S$	$70 \leq S < 85$	$60 \leq S < 70$	$S < 60$
个人系数	100%	80%	50%	0%

激励对象当期计划可解除限售的限制性股票因考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，则不能解除限售的限制性股票由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象获授的限制性股票申请归属的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为2025-2027年三个会计年度，每年度考核一次。

七、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。

八、考核结果的反馈及应用

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，人力资源部应当在考核工作结束后5个工作日内将考核结果通知被考核对象。

（二）如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的5个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

（三）考核结果作为限制性股票归属的依据。

九、考核结果归档

（一）考核结束后，人力资源部需保留绩效考核所有考核记录。

（二）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。

（三）绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束3年后由人力资源部负责统一销毁。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

常州市凯迪电器股份有限公司

董事会

2025年5月27日