

迪阿股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

迪阿股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，有效将股东利益、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，确保实现公司发展战略和经营目标，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，公司拟实施 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证公司 2025 年股权激励计划的顺利进行，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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、法规和规范性文件和《公司章程》的规定和公司实际情况，特制定本办法。

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、核心管理人员及核心技术（业务）骨干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

1. 促进发展原则

通过考核评价综合反映激励对象的工作业绩结果，并通过反馈和沟通的方式，以绩效改进为手段，促进公司的可持续发展。

2. 客观公正原则

考核评价必须坚持公开、公正、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

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象。包括公司公告本激励计划时在本公司（含控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）骨干以及公司董事会认为应当激励的其他人员，不包括独立董事、监事，也不包括单独或合计持有公司 5%以上股份的股东、公司实际控制人及其配偶、父母、子女。所有激励对象必须在公司授予权益时和本激励计划规定的考核期内与公司（含控股子公司）存在聘用或劳动关系。

四、考核机构及执行机构

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责本次股权激励计划的组织、实施工作；

（二）公司人力资源部组成考核小组负责具体考核工作，人力资源部负责向薪酬委员会的报告工作；

（三）公司人力资源部、财务部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可靠性负责；

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标及标准

激励对象获授的权益能否解除限售/归属将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面的业绩考核要求：

本股权激励计划首次授予的限制性股票考核年度为 2025 年-2028 年四个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售/归属条件之一，首次授予的第一类限制性股票、第二类限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售/归属期	2025	公司需满足下列条件： 以 2024 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率>10%且（扣非）净利润>3,600 万元
第二个解除限售/归属期	2026	公司需满足下列条件： 以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率>20%且（扣非）净利润>10,000 万元
第三个解除限售/归属期	2027	公司需满足下列条件： 以 2024 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率>33%且（扣非）净利润>15,000 万元
第四个解除限售/归属期	2028	公司需满足下列条件： 以 2024 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率>46%且（扣非）净利润>20,000 万元

注：1、上述“（扣非）净利润”指标以本激励计划实施所产生的激励成本摊销前并扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据，下同。结果四舍五入保留两位小数。

2、上述“净利润”和“营业收入”以经公司聘请的具有证券期货从业和/或备案资格的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

3、上述限制性股票解除限售条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺，下同。

预留权益考核年度为2026年-2028年三个会计年度，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	考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期/归属期	2026	公司需满足下列两个条件之一： 以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率>20%且（扣非）净利润>10,000 万元
第二个解除限售期/归属期	2027	公司需满足下列两个条件之一： 以 2024 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率>33%且（扣非）净利润>15,000 万元
第三个解除限售期/归属期	2028	公司需满足下列两个条件之一： 以 2024 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率>46%且（扣非）净利润>20,000 万元

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计划解除限售/可归属的限制性股票均不得解除限售/归属，由公司按授予价格回购注销/作废失效。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。公司依据激励对象的解除限售/归属前一年的考核结果确认其解除限售/归属比例。激

励对象个人的绩效考核结果分为S、A、B、B-、C、D六个等级，个人绩效考核结果与个人层面解除限售比例对照关系如下表所示：

等级	个人层面解除限售/归属比例
S	100%
A	
B	80%
B-	60%
C	0%
D	

若公司层面业绩考核达标，激励对象当期实际解除限售/归属的权益额度=个人当年计划解除限售/归属的权益额度×公司层面解除限售/归属比例×个人层面解除限售/归属比例。

激励对象当期计划解除限售的第一类限制性股票因考核原因不能解除限售的，由公司按授予价格回购注销。激励对象当期计划获授的第二类限制性股票因考核原因不能归属的，作废失效；均不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

1. 考核期间

本股权激励计划的考核年度为 2025 年-2028 年四个会计年度。

2. 考核次数

每个考核年度考核一次。

七、考核程序

在董事会薪酬与考核委员会的指导下，公司人力资源部负责：总部激励对象的具体考核工作；指导下属公司开展激励对象的考核工作；汇总保存考核结果，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。

公司人力资源部在薪酬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薪酬委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

八、考核结果反馈及应用

1. 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. 如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。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。

3. 考核结果作为第一类限制性股票解除限售、第二类限制性股票归属的依据。

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。

2. 本办法经公司股东会审议通过并自本股权激励计划生效后实施。

迪阿股份有限公司

董 事 会

2025年7月11日