

## 致欧家居科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法 (2025 年 9 月)

为保证致欧家居科技股份有限公司（以下简称“公司”）2025 年限制性股票激励计划的顺利进行，为进一步完善公司治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动员工的积极性、激励员工更勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，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上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等法律、法规规定及《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，制定本办法。

### 一、考核目的

进一步完善公司治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动员工的积极性、激励员工更勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，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，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核对象

本办法适用于本次股权激励计划的所有激励对象，包括公司（含全资子公司）任职的董事、高级管理人员、核心技术及业务人员（包含外籍员工）。

### 四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司董事会办公室、人力资源中心、财务中心组成考核工作小组(以下简称“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负责并报告工作。

（三）公司人力资源中心、财务中心等相关组织负责考核数据的收集和提供，相关部门应积极配合，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、考核指标及标准

激励对象获授的权益能否归属将根据公司层面、激励对象个人层面的考核结果共同确定。

### （一）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票的公司层面考核年度为2025-2027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：

| 归属期                                                                                                                                                                                         | 对应考核年度 | 营业收入增长率<br>(A, 以 2024 年为基数) |                                                                                                                | 净利润增长率<br>(B, 以 2024 年为基数) |                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|--------------------|
|                                                                                                                                                                                             |        | 目标值 A <sub>m</sub>          | 触发值 A <sub>n</sub>                                                                                             | 目标值 B <sub>m</sub>         | 触发值 B <sub>n</sub> |
| 第一个归属期                                                                                                                                                                                      | 2025 年 | 16.83%                      | 10.99%                                                                                                         | -                          | -                  |
| 第二个归属期                                                                                                                                                                                      | 2026 年 | 46.03%                      | 38.73%                                                                                                         | 32.25%                     | 25.64%             |
| 第三个归属期                                                                                                                                                                                      | 2027 年 | 67.94%                      | 59.54%                                                                                                         | 52.09%                     | 44.48%             |
| 公司业绩考核目标完成情况                                                                                                                                                                                |        |                             | 公司层面归属比例 (X)                                                                                                   |                            |                    |
| A≥A <sub>m</sub> 且 B≥B <sub>m</sub>                                                                                                                                                         |        |                             | X=100%                                                                                                         |                            |                    |
| A≥A <sub>m</sub> 且 B <sub>n</sub> ≤B<B <sub>m</sub><br>或<br>A <sub>n</sub> ≤A<A <sub>m</sub> 且 B≥B <sub>m</sub><br>或<br>A <sub>n</sub> ≤A<A <sub>m</sub> 且 B <sub>n</sub> ≤B<B <sub>m</sub> |        |                             | X <sub>1</sub> =A/A <sub>m</sub><br>X <sub>2</sub> =B/B <sub>m</sub><br>X=X <sub>1</sub> 和 X <sub>2</sub> 的孰低值 |                            |                    |
| 其他情况                                                                                                                                                                                        |        |                             | X=0%                                                                                                           |                            |                    |

注 1：上述“营业收入”指经审计的公司合并报表所载数据为计算依据（下同）；

注 2：上述“净利润”是以经审计的归属于上市公司股东的净利润为计算依据，且剔除本期及未来其他激励计划（包括但不限于股权激励计划及员工持股计划）所涉及的股份支付费用影响后的数值为计算依据（下同）；

注 3：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。

若公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应年度所获授的限制性股票不得归属，由公司作废失效。

### （二）激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核要求按照公司与激励对象签署的《限制性股票授予协议》中具体约定的内容实施。公司管理层、人力资源中心和相关业务部门将负责对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，薪酬与考核委员会负责审核

公司绩效考评的执行过程和结果，并依照审核的结果确定激励对象归属的比例，绩效评价中的特殊情况由董事会裁定。

激励对象的绩效评价结果分为优秀、良好、合格、不合格四个等级，届时根据下表确定激励对象归属的比例：

| 考核结果                | 优秀   | 良好  | 合格  | 不合格 |
|---------------------|------|-----|-----|-----|
| 个人层面<br>归属比例<br>(N) | 100% | 70% | 50% | 0%  |

激励对象当年实际可归属限制性股票数量=公司层面归属比例(X)×个人层面归属比例(N)×个人当年计划归属的限制性股票数量。

激励对象考核当年不能归属的限制性股票，由公司作废失效。公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

## 六、考核期间与次数

### (一) 考核期间：

本次股权激励计划授予的限制性股票考核期间为 2025-2027 年 3 个会计年度。

### (二) 考核次数：

股权激励计划实施期间，每年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源中心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。

董事会根据考核报告确定激励对象的归属资格及数量。

## 八、考核结果管理

### (一) 考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，人力资源中心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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可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申诉，董事会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，如有误则根据复核结果对考核结果进行修正。  
考核结果作为限制性股票归属的依据。

## （二）考核结果归档

- 1、考核结束后，人力资源中心需保留绩效考核所有考核记录。
- 2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。
- 3、绩效考核结果作为保密资料由人力资源中心归档保存。

## 九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订，若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和规范性文件规定为准。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自本次股权激励计划生效后实施。

致欧家居科技股份有限公司董事会

2025 年 9 月 5 日