

厦门狄耐克智能科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

厦门狄耐克智能科技股份有限公司（以下简称“公司”）为持续完善公司法人治理结构，建立健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，扩大激励对象覆盖面，强化激励效果，充分调动公司核心团队的积极性、主动性和创造性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现。在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司制订了《厦门狄耐克智能科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本次激励计划”）。

为保证本次激励计划的顺利实施，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、行政法规、规范性文件和《厦门狄耐克智能科技股份有限公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

建立健全公司长期、有效的激励约束机制，保障本次激励计划有序落地实施，构建科学化、规范化、制度化的激励对象考核管理体系；充分调动激励对象主动性与创新创造力，凝聚核心人才发展合力，持续增强公司核心竞争力，确保公司中长期发展战略与经营目标顺利达成，实现股东利益最大化。

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，以实现本次激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，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所确定的所有激励对象，即公司董事会薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司公告本次激励计划时在公司（含控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中层管

理人员及核心骨干员工。

四、考核机构

- （一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、审核激励对象的考核工作。
- （二）公司人力资源中心、财务中心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，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。
- （三）公司董事会负责考核结果的最终审核。董事会薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中，相关关联董事应予以回避。

五、考核指标及标准

- （一）公司层面业绩考核要求
- 本次激励计划首次授予的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到营业收入或归母净利润指标作为归属条件之一。
- 本次激励计划首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	业绩考核目标 (达到营业收入或归母净利润以下指标为准)			
		营业收入增长率 (A) (以 2025 年度指标为基数)		归母净利润增长率 (B) (以 2025 年度指标为基数)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
第一个归属期	2026 年	8%	7%	20%	16%
第二个归属期	2027 年	16%	13%	30%	24%

业绩考核目标	业绩完成度	公司层面归属比例 (X ₁ /X ₂)
营业收入增长率 (A)	$A \geq A_m$	$X_1=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X_1=80\%$
	$A < A_n$	$X_1=0$
归母净利润增长率 (B)	$B \geq B_m$	$X_2=100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X_2=80\%$
	$B < B_n$	$X_2=0$
公司层面归属比例 (X)	X 取 X ₁ 和 X ₂ 的较高比例	

注：

1、上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据，“归母净利润”以经审计的归属于上市公司股东的净利润，并以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（如有）所涉及股份支付费用影响的数值为准。

2、上述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。

本次激励计划预留部分的限制性股票若在公司 2026 年第三季度报告披露之前（不含披露日）授予，则相应各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若预留部分在公司 2026 年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则相应公司层面考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度的业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	业绩考核目标 (达到营业收入或归母净利润以下指标为准)			
		营业收入增长率 (A) (以 2025 年度指标为基数)		归母净利润增长率 (B) (以 2025 年度指标为基数)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
第一个归属期	2027 年	16%	13%	30%	24%
第二个归属期	2028 年	24%	20%	40%	32%

业绩考核目标	业绩完成度	公司层面归属比例 (X ₁ /X ₂)
营业收入增长率 (A)	$A \geq A_m$	$X_1 = 100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X_1 = 80\%$
	$A < A_n$	$X_1 = 0$
归母净利润增长率 (B)	$B \geq B_m$	$X_2 = 100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X_2 = 80\%$
	$B < B_n$	$X_2 = 0$
公司层面归属比例 (X)	X 取 X ₁ 和 X ₂ 的较高比例	

注：

1、上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据，“归母净利润”以经审计的归属于上市公司股东的净利润，并以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（如有）所涉及股份支付费用影响的数值为准。

2、上述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。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若公司

未满足上述业绩考核目标，则所有激励对象对应考核当期计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（二）激励对象个人层面绩效考核要求

所有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归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为 A-优秀、B-良好、C-合格、D-不合格四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

个人绩效考核结果	A-优秀	B-良好	C-合格	D-不合格
个人层面归属比例（Y）	100%	80%	60%	0%

在公司层面业绩目标考核达成的前提下，激励对象个人当期实际归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的限制性股票数量×公司层面归属比例（X）×个人层面归属比例（Y）。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的部分，作废失效，不可递延至下期。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行本次激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东会审议确认，可决定对本次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次激励计划。

六、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，公司董事会负责考核结果的审核。

七、考核期间与次数

（一）考核期间

本次激励计划首次授予的限制性股票的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度。本次激励计划预留部分的限制性股票若在公司 2026 年第三季度报告披露之前（不含披露日）授予，则相应各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致；

若预留部分在公司 2026 年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则相应公司层面考核年度为 2027-2028 年两个会计年度。

（二）考核次数

本次激励计划实行年度考核，公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

八、考核结果反馈

（一）被考核对象有权了解自己的考核结果，被激励对象直属上级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。

（二）如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可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需在 10 个工作日内对其考核结果进行复核，并根据复核结果确定最终考核结果或等级。

（三）考核结果作为限制性股票归属的依据。

九、考核结果管理

（一）考核结束后，人力资源中心需保留绩效考核所有考核记录。

（二）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，须当事人签字。

（三）考核结束后，绩效考核结果作为保密资料归档保存。人力资源中心须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。对于超过保存期限的绩效考核记录、审核记录等相关资料，经董事会薪酬与考核委员会批准后，由人力资源中心负责统一销毁。

十、附则

（一）本办法由公司董事会负责制订、解释及修订，解释权归公司董事会所有。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章等相关规定存在冲突的，以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章的规定为准。本办法中未明确规定的事宜，应按照有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和本次激励计划的规定执行。

（二）本办法经公司股东会审议通过后，自本次激励计划生效后实施。

厦门狄耐克智能科技股份有限公司

董 事 会

二〇二六年七月二十日