

# 爱丽家居科技股份有限公司

## 2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法

爱丽家居科技股份有限公司（以下简称“公司”、“爱丽家居”）为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，吸引和留住核心管理人员与关键人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，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《爱丽家居科技股份有限公司2024年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证公司本股权激励计划的顺利实施，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、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

### 第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

### 第二条 考核原则

- （一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；
- （二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象关键工作业绩、工作能力和工作态度结合。

### 第三条 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，具体包括公司（含子公司）董事、高级管理人员及技术或业务骨干，不包括公司独立董事、监事、单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。本激励计划的激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或公司子公司签署劳动合同或聘用合同。

#### 第四条 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) 公司办公室、财务部、人资行政部组成考核小组负责具体考核工作。考核工作小组对薪酬委员会负责并报告工作；

(三) 公司办公室、财务部、人资行政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可靠性负责；

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

#### 第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的限制性股票能否解除限售将根据公司、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

本激励计划在2024年-2025年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。本激励计划首次及预留授予的限制性股票的公司层面的业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	解除限售期	对应考核年度	业绩考核目标
授予的限制性股票	第一个解除限售期	2024年	公司满足下列两个条件之一： (1) 2024年度，营业收入不低于13亿元，且归母净利润不低于8500万元； (2) 以2023年为基数，2024年营业收入增长率不低于20%，且2024年归母净利润增长率不低于20%。
	第二个解除限售期	2025年	公司满足下列两个条件之一： (1) 2025年度，营业收入不低于16亿元，且归母净利润不低于10000万元； (2) 以2023年为基数，2024-2025年累计营业收入较2023年增长率不低于160%，且累计归母净利润增长率不低于150%。

备注：1、上述归母净利润为剔除股份支付对净利润影响以后所得数据；

2、上述“营业收入”、“归母净利润”以经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准；

3、上述解锁安排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。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解

除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司注销。

### （三）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“优秀”、“良好”、“合格”、“不合格”四个等级。

考核等级	优秀	良好	合格	不合格
解除限售比例	100%	100%	80%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度个人考核评价结果达到“优秀”、“良好”或“合格”等级，激励对象个人当年可解除限售数量=个人当年计划解除限售数量×解除限售比例。

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为“不合格”，则激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售。激励对象考核当年不得解除限售的限制性股票由公司注销。

## 第六条 考核期间与次数

### （一）考核期间

本激励计划的考核年度为2024年-2025年二个会计年度。

### （二）考核次数

本激励计划实施期间每年度考核一次。

## 第七条 考核程序

公司考核小组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。

## 第八条 考核结果管理

### （一）考核结果反馈及应用

1、被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5个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如果被考核对象对考核结果有异议，可与管理部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可在接到考核通知的5个工作日内向薪酬委员会提出申诉，薪酬委员会根据实际情况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。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

(二) 考核记录归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

### **第九条 附则**

(一) 本办法由董事会薪酬与考核委员会负责制订及修订，并由董事会负责解释。

(二) 本办法中的有关条款如与公司内部绩效考核管理制度相关规定不一致的，以本办法为准。

(三) 本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划相冲突，由按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划执行。

(四) 本办法经公司股东大会审议通过之日并自本股权激励计划生效后实施。

爱丽家居集团股份有限公司董事会

2024年1月22日