

苏州易德龙科技股份有限公司

2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法

苏州易德龙科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司员工的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，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，公司拟实施2026年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本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》等有关法律法规、规章和规范性文件，以及《苏州易德龙科技股份有限公司公司章程》和本激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，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，保证本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，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现本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激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

1、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权薪酬与考核委员会负责审核、考核工作。薪酬与考核委员会负责领导和组织实施对激励对象的考核工作。

2、公司人力资源部门负责具体实施考核工作。人力资源部门对董事会薪酬与考核委员会负责报告工作。

3、公司人力资源部门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。

4、公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予部分股票期权在行权期的五个会计年度中，分年度进行业绩考核，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行权条件之一。首次授予股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权安排	对应考核年度	业绩考核目标
第一个行权期	2026 年	较 2023-2025 年平均营业收入增长率达到 8%（触发值 Am）/10%（目标值 An）； 较 2023-2025 年平均净利润增长率达到 8%（触发值 Bm）/10%（目标值 Bn）；
第二个行权期	2027 年	较 2023-2025 年平均营业收入增长率达到 16%（触发值 Am）/20%（目标值 An）； 较 2023-2025 年平均净利润增长率达到 16%（触发值 Bm）/20%（目标值 Bn）；
第三个行权期	2028 年	较 2023-2025 年平均营业收入增长率达到 24%（触发值 Am）/30%（目标值 An）； 较 2023-2025 年平均净利润增长率达到 24%（触发值 Bm）/30%（目标值 Bn）；
第四个行权期	2029 年	较 2023-2025 年平均营业收入增长率达到 32%（触发值 Am）/40%（目标值 An）； 较 2023-2025 年平均净利润增长率达到 32%（触发值 Bm）/40%（目标值 Bn）；
第五个行权期	2030 年	较 2023-2025 年平均营业收入增长率达到 40%（触发值 Am）/50%（目标值 An）； 较 2023-2025 年平均净利润增长率达到 40%（触发值 Bm）/50%（目标值 Bn）；
考核指标	业绩完成度情况	公司层面可行权比例（N）
各考核年度营业收入（A）或净利润（B）	$A \geq A_n$ 或 $B \geq B_n$	100%
	$A_m \leq A < A_n$ 或 $B_m \leq B < B_n$	80%
	$A < A_m$ 且 $B < B_m$	0%

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表之营业收入；“净利润”指经审计的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润，并剔除全部有效期内的股权激励计划及员工持股计划股份支付费用的影响。

若预留部分股票期权在 2026 年第三季度报告披露前授予，则预留部分的考核年度及公司业绩考核与首次授予部分一致；若预留部分股票期权在 2026 年第

三季度报告披露后授予，则预留部分股票期权的考核年度为 2027-2030 年四个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

行权安排	对应考核年度	业绩考核目标
第一个行权期	2027 年	较 2023-2025 年平均营业收入增长率达到 16%（触发值 A_m ）/20%（目标值 A_n ）； 较 2023-2025 年平均净利润增长率达到 16%（触发值 B_m ）/20%（目标值 B_n ）；
第二个行权期	2028 年	较 2023-2025 年平均营业收入增长率达到 24%（触发值 A_m ）/30%（目标值 A_n ）； 较 2023-2025 年平均净利润增长率达到 24%（触发值 B_m ）/30%（目标值 B_n ）；
第三个行权期	2029 年	较 2023-2025 年平均营业收入增长率达到 32%（触发值 A_m ）/40%（目标值 A_n ）； 较 2023-2025 年平均净利润增长率达到 32%（触发值 B_m ）/40%（目标值 B_n ）；
第四个行权期	2030 年	较 2023-2025 年平均营业收入增长率达到 40%（触发值 A_m ）/50%（目标值 A_n ）； 较 2023-2025 年平均净利润增长率达到 40%（触发值 B_m ）/50%（目标值 B_n ）；
考核指标	业绩完成度情况	公司层面可行权比例（N）
各考核年度营业收入（A）或净利润（B）	$A \geq A_n$ 或 $B \geq B_n$	100%
	$A_m \leq A < A_n$ 或 $B_m \leq B < B_n$	80%
	$A < A_m$ 且 $B < B_m$	0%

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表之营业收入；“净利润”指经审计的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润，并剔除全部有效期内的股权激励计划及员工持股计划股份支付费用的影响。

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可行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

2、个人层面考核要求

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，依据行权期对应考核年度的考核结果确定个人行权比例（Z）。激励对象个人绩效考核评定分为 A、B、C、D、E 五个等级，对应的可行权情况如下：

等级	A	B	C	D	E
个人行权比例（Z）	100%	100%	100%	0%	0%

若公司满足公司层面业绩考核要求，则激励对象个人当年实际可行权额度=

个人当批次计划行权额度×公司层面可行权比例（N）×个人年度绩效等级对应的行权比例（Z）。

激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权或不能完全行权的，由公司注销，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象每期股票期权行权的前一会计年度。

2、考核次数

本激励计划首次授予的股票期权的考核年度为2026-2030年五个会计年度，每个会计年度考核一次；若预留部分股票期权于2026年第三季度报告披露前授予，则预留部分的考核年度及公司业绩考核与首次授予部分一致；若预留部分股票期权在2026年第三季度报告披露后授予，则预留部分股票期权的考核年度为2027-2030年四个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源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。

八、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，如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部门沟通解决。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。

九、考核结果的管理

考核结束后，绩效考核结果作为保密资料归档保存，人力资源部门需保留绩效考核所有考核记录，该计划结束三年后有人力资源部门负责统一销毁。

十、附则

1、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、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

2、本办法经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

苏州易德龙科技股份有限公司董事会

2026年4月9日