

德才装饰股份有限公司

2026 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

德才装饰股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和凝聚优秀人才，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，公司拟实施2026年股票期权与限制性股票激励计划（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、法规和规范性文件、以及《公司章程》、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，保证公司本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥本激励计划的作用，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，以实现股权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，并授权董事会薪酬与考核委员会负责审核、考核工作。董事会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、公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部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

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权/限制性股票的考核年度为 2026 年-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。各年度公司业绩考核目标如下：

第一类激励对象			
行权/解除限售期	对应考核年度	数字内容团队营业收入（A）（亿元）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个行权/解除限售期	2026	1.00	0.80
第二个行权/解除限售期	2027	2.80	2.24
指标	完成度	指标对应系数	
数字内容团队营业收入 （A）	$A \geq A_m$	X=1	
	$A_n \leq A < A_m$	X=80%	
	$A < A_n$	X=0	
公司层面行权/解除限售比例	每批次计划行权/解除限售比例=X		

注：1、上述“数字内容团队营业收入”指经审计的数字内容团队营业收入，下同；

2、上述考核不构成公司实质预测与承诺，敬请投资者注意风险。

第二类激励对象			
行权/解除限售期	对应考核年度	数字内容工具平台团队 A 营业收入（A） （亿元）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个行权/解除限售期	2026	0.70	0.56
第二个行权/解除限售期	2027	2.70	2.16
指标	完成度	指标对应系数	
数字内容工具平台团队 A 营业收入（A）	$A \geq A_m$	X=1	
	$A_n \leq A < A_m$	X=80%	
	$A < A_n$	X=0	
公司层面行权/解除限售比例	每批次计划行权/解除限售比例=X		

注：1、上述“数字内容工具平台团队 A 营业收入”指经审计的数字内容工具平台团队 A 营业收入，下同；

2、上述考核不构成公司实质预测与承诺，敬请投资者注意风险。

第三类激励对象

行权/解除限售期	对应考核年度	数字内容工具平台团队 B 营业收入（A） （亿元）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个行权/解除限售期	2026	0.35	0.28
第二个行权/解除限售期	2027	1.35	1.08
指标	完成度	指标对应系数	
数字内容工具平台团队 B 营业收入（A）	$A \geq A_m$	X=1	
	$A_n \leq A < A_m$	X=80%	
	$A < A_n$	X=0	
公司层面行权/解除限售比例	每批次计划行权/解除限售比例=X		

注：1、上述“数字内容工具平台团队 B 营业收入”指经审计的数字内容工具平台团队 B 营业收入，下同；

2、上述考核不构成公司实质预测与承诺，敬请投资者注意风险。

若未达成上述考核指标，该类激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

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，当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，该类激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

（二）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《2026 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》分年进行考核，并依照激励对象的绩效考评结果确定其行权/解除限售的比例，具体情况如下表所示：

个人绩效考核结果	A	B	C	D
个人层面行权/解除限售比例	100%	80%	50%	0%

激励对象个人当年实际可行权/解除限售数量=个人当年计划行权/解除限售额度×公司层面行权/解除限售比例×个人层面行权/解除限售比例。

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 A/B/C 档，激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次行权/解除限售，当期未能行权/解除限售的股票期权/限制性股票由公司注销/回购注销；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 D 档，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期行权/解除限售额度，股票期权由公司注销，限制性股票由公司回购注销。激励对象未能行权/解除限售的

股票期权/限制性股票由公司注销/回购注销，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

考核期间为激励对象在每次行权/解除限售安排所对应的规定考核年度，本次激励计划授予股票期权/限制性股票的考核年度为2026年-2027年两个会计年度，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，董事会薪酬与考核委员会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。

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申诉，董事会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、考核结果归档

- 1、考核结束后，人力资源部需保留绩效考核所有考核记录。
- 2、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，须考核记录员签字。
- 3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，超过一定时间由人力资源部负责删除或销毁。

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。

德才装饰股份有限公司董事会

2026年8月5日