

小熊电器股份有限公司

2022 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

(2022 年 8 月)

小熊电器股份有限公司（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，充分调动在公司（含分公司及控股子公司，下同）任职董事、高级管理人员及核心骨干员工的积极性，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 2022 年股票期权与限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”或“本计划”）。

为保证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、法规和规范性文件、以及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，保证公司股权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次股权激励计划的所有激励对象，包括在公司任职的董事、高级管理人员及核心骨干员工。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对本激励计划的激励对象进行考核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划的行权/解除限售考核年度为 2022 年-2024 年三个会计年度，在行权/解除限售期的各个会计年度中，分年度进行业绩考核并行权/解除限售，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权/解除限售条件。首次授予的股票期权/限制性股票各年度业绩考核目标安排如下表所示：

行权安排/解除限售期	业绩考核目标
首次授予股票期权/限制性股票 第一个行权/解除限售期	公司需要满足下列两个条件之一： 1、以 2021 年营业收入为基数，公司 2022 年营业收入增长率不低于 10%； 2、以 2021 年净利润为基数，公司 2022 年净利润增长率不低于 15%。
首次授予股票期权/限制性股票 第二个行权/解除限售期	公司需要满足下列两个条件之一： 1、以 2021 年营业收入为基数，公司 2023 年营业收入增长率不低于 20%； 2、以 2021 年净利润为基数，公司 2023 年净利润增长率不低于 25%。
首次授予股票期权/限制性股票 第三个行权/解除限售期	公司需要满足下列两个条件之一： 1、以 2021 年营业收入为基数，公司 2024 年营业收入增长率不低于 30%； 2、以 2021 年净利润为基数，公司 2024 年净利润增长率不低于 40%。

注：1、上述“营业收入”指标以经审计的合并报表的营业收入数值作为计算依据，下同。

2、上述“净利润”是指归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划/员工持股计划所涉及的股份支付费用数值作为计算依据，下同。

若预留部分的股票期权/限制性股票在 2022 年三季度报披露前授予，则考核目标与上述首次授予部分一致；若预留部分的股票期权/限制性股票在 2022 年三季度报披露后授予，则各年度业绩考核目标安排如下表所示：：

行权安排/解除限售期	业绩考核目标
预留授予股票期权/限制性股票 第一个行权/解除限售期	公司需要满足下列两个条件之一： 1、以 2021 年营业收入为基数，公司 2023 年营业收入增长率不低于 20%； 2、以 2021 年净利润为基数，公司 2023 年净利润增长率不低于 25%。
预留授予股票期权/限制性股票 第二个行权/解除限售期	公司需要满足下列两个条件之一： 1、以 2021 年营业收入为基数，公司 2024 年营业收入增长率不低于 30%； 2、以 2021 年净利润为基数，公司 2024 年净利润增长率不低于 40%。

(二) 个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其行权/解除限售比例。

激励对象的绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的行权/解除限售比例：

评价标准	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
考评结果（S）	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 60$	$S < 60$
标准系数	1.0		0.8	0

若公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际行权/解除限售额度=个人层面标准系数 $\times$ 个人当年计划行权/解除限售额度。

激励对象考核当年未能行权的股票期权，由公司注销；激励对象考核当年未能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象申请股票期权行权/限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每年度考核一次。

七、行权/解除限售

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的行权/解除限售资格及数量。

（二）绩效考核结果作为股票期权行权/限制性股票解除限售的依据。

八、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。

九、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，人力资源部应当在考核工作结束后 10 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 10 个工作日内向人力资源部提出申诉，人力资源部可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

考核结果作为股票期权行权/限制性股票解除限售的依据。

（二）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，须人力资源部确认并考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

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

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

小熊电器股份有限公司董事会

2022年8月29日