

金牌厨柜家居科技股份有限公司

2021 年股票期权激励计划实施考核管理办法

金牌厨柜家居科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司高级管理人员、中层管理人员及核心骨干的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，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 2021 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、法规和规范性文件、以及《公司章程》、公司股权激励计划的相关规定，并结合公司实际情况，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

考核评价坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象业绩进行评价，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，包括高级管理人员、中层管理人员及核心骨干。

四、考核机构

（一）董事会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司证券投资部、行政人资部、财务会计部组成考核工作小组（以下简称“考核工作小组”）负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会负责并报告工作。

（三）公司行政人资部、财务会计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。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核

本次股权激励计划的考核年度为 2022-2023 年两个会计年度,每个会计年度考核一次,各年度业绩考核目标如下表所示:

行权期	业绩考核目标
首次及预留授予部分第一个行权期	以2021年度净利润为基数,2022年净利润增长率不低于20%;
首次及预留授予部分第二个行权期	以2021年度净利润为基数,2023年净利润增长率不低于44%。

注:上述“净利润”、“净利润增长率”指标均以归属于上市公司股东的净利润,并剔除激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

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。

(二) 个人层面考核要求

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,个人层面可行权比例按下表考核结果确定:

考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面行权比例	100%	80%	60%	0

六、考核结果的运用

(一) 当公司层面业绩考核达标后,激励对象个人当年实际可行权数量=个人层面行权比例×个人当年计划行权额度。

(二) 激励对象考核当年未能行权的股票期权,由公司注销。

七、考核期间与次数

(一) 考核期间

激励对象申请股票期权行权的前一会计年度。

(二) 考核次数

本次股权激励计划的考核年度为2022-2023年两个会计年度,每年考核一次。

八、考核程序

公司行政人资部在董事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。

董事会根据考核报告确定被激励对象的可行权资格及数量。

九、考核结果反馈

（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，员工直接主管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申诉，董事会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

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、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。

（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。

金牌厨柜家居科技股份有限公司董事会

2021年12月15日