

美克国际家居用品股份有限公司

2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法

美克国际家居用品股份有限公司（以下称公司）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，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员及核心技术（业务）人员的积极性和创造性，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，公司拟实施 2022 年股票期权激励计划（以下称本股权激励计划、本激励计划或股票期权激励计划）。

为保证公司 2022 年股票期权激励计划的顺利进行，确保公司发展战略和经营目标的实现，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、规范性文件以及《公司章程》等规定，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 2022 年股票期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 2022 年股票期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，包括公司董事、高级管理人员及核心技术（业务）人员。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部门负责牵头组织具体实施考核工作，相关部门共同参与完成考核工作。人力资源部门对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源部门、财务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。

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划在 2022 年至 2024 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行权条件之一。

本激励计划首次授予股票期权的业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标（公司需满足以下两个条件之一）
第一个行权期	以 2020 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长不低于 50%。
	以 2020 年归母净利润为基数，2022 年归母净利润增长不低于 30%。
第二个行权期	以 2020 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长不低于 95%。
	以 2020 年归母净利润为基数，2023 年归母净利润增长不低于 90%。
第三个行权期	以 2020 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长不低于 150%。
	以 2020 年归母净利润为基数，2024 年归母净利润增长不低于 160%。

注：上述“归母净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，但剔除本次及其它股权激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

若预留部分的股票期权在 2022 年授予，则各年度业绩考核目标与首次授予一致；若预留部分的股票期权在 2023 年授予，则各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标（公司需满足以下两个条件之一）
第一个行权期	以 2020 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长不低于 95%。
	以 2020 年归母净利润为基数，2023 年归母净利润增长不低于 90%。
第二个行权期	以 2020 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长不低于 150%。
	以 2020 年归母净利润为基数，2024 年归母净利润增长不低于 160%。

注：上述“归母净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，但剔除本次及其它股权激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内，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可行权的股票期权均不得行权，公司注销激励对象股票期权当期可行权份额。

（二）个人层面绩效考核要求

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“合格”、“不合格”两个等级。

在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度个人绩效考核结果达到“合格”，则激励对象对应考核当年的股票期权可全部行权；若激励对象在上一年度个人绩效考核结果为“不合格”，则其考核当年可行权的股票期权全部不得行权。激励对象未能行权的股票期权由公司注销。

六、考核期间与次数

本激励计划首次授予股票期权的考核期间为 2022 年-2024 年三个会计年度，若预留部分的股票期权在 2022 年授予，考核期间与首次授予一致，为 2022 年-

2024年三个会计年度；若预留部分的股票期权在2023年授予，则考核2023年-2024年两个会计年度。公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、考核程序

(一)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提交董事会薪酬与考核委员会。

(二)董事会薪酬与考核委员会审核激励对象的考核报告。

(三)董事会根据本激励计划及考核报告确定被激励对象的行权资格及数量。

八、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，人力资源部门应在考核工作结束后15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，可与人力资源部门沟通解决。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可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核情况对考核结果进行修正。

(二)考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部门作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期至少为本激励计划结束后5年。

九、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、法规和部门规章等规定为准。

(二)本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

美克国际家居用品股份有限公司董事会

二〇二二年一月六日