

家家悦集团股份有限公司

2023 年股票期权激励计划（第一期）实施考核管理办法

为了进一步建立、健全家家悦集团股份有限公司（以下简称“公司”）长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司骨干员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，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，公司制定了《家家悦集团股份有限公司 2023 年股票期权激励计划（第一期）（草案）》（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、法规及规范性文件和《家家悦集团股份有限公司章程》的相关规定，结合公司实际情况，制定《家家悦集团股份有限公司 2023 年股票期权激励计划（第一期）实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

本办法旨在加强本激励计划执行的计划性，量化本计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

二、考核原则

- （一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；
- （二）考核指标与公司业绩及激励对象个人绩效相结合。

三、考核范围

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）组织考核工作，并负责对激励对象进行考核；

（二）公司人力资源管理中心在薪酬与考核委员会的指导下实施具体的考核工作，负责相关数据的收集和整理，汇总考核结果；公司人力资源管理中心、财

务管理中心与证券事务部组成工作小组，对激励对象考核结果进行核实和确认；

(三) 公司董事会负责考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的股票期权的考核年度为 2023 年-2025 年三个会计年度，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的行权条件。各年度公司业绩考核目标如下：

行权期	考核年度	业绩考核目标
第一个行权期	2023 年	满足以下两个条件之一： (1) 公司 2023 年净利润不低于 2.20 亿元； (2) 公司 2023 年营业收入不低于 182 亿元，且公司 2023 年净利润不低于 2.00 亿元。
第二个行权期	2024 年	满足以下两个条件之一： (1) 公司 2024 年净利润不低于 3.00 亿元； (2) 公司 2024 年营业收入不低于 193 亿元，且公司 2024 年净利润不低于 2.50 亿元。
第三个行权期	2025 年	满足以下两个条件之一： (1) 公司 2025 年净利润不低于 3.60 亿元； (2) 公司 2025 年营业收入不低于 204 亿元，且公司 2025 年净利润不低于 3.00 亿元。

注：1、上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并以剔除考核期内公司存续的股权激励计划产生的激励成本作为计算依据，下同；

2、上述财务指标均以公司当年度经审计并公告的财务报告为计算依据，下同。

若预留部分股票期权在公司2023年第三季度报告披露前授予，则预留授予部分的考核年度与各年度公司业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分股票期权在公司2023年第三季度报告披露后授予，则预留授予部分的公司层面考核年度为2024年-2025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表所示：

行权期	考核年度	业绩考核目标
第一个行权期	2024 年	满足以下两个条件之一： (1) 公司 2024 年净利润不低于 3.00 亿元； (2) 公司 2024 年营业收入不低于 193 亿元，且公司 2024 年净利润不低于 2.50 亿元。
第二个行权期	2025 年	满足以下两个条件之一： (1) 公司 2025 年净利润不低于 3.60 亿元； (2) 公司 2025 年营业收入不低于 204 亿元，且公司 2025 年净利润不低于 3.00 亿元。

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。各行权期内，公

司未满足相应业绩考核目标的，所有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。

（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，并依照激励对象的绩效考评结果确定其行权的比例，具体情况如下表所示：

考评结果	S/A	B	C	D
个人层面行权比例	100%	85%	40%	0

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

若激励对象上一年度个人绩效考评结果为 C 级及以上，激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次行权，当期未能行权的股票期权由公司注销；若激励对象上一年度个人绩效考评结果为 D 级，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期行权额度，股票期权由公司注销。激励对象未能行权的股票期权由公司注销，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划首次授予的考核年度为 2023 年-2025 年三个会计年度。若预留部分在公司 2023 年第三季度报告披露前授予，则预留授予的考核年度与首次授予一致；若预留部分在公司 2023 年第三季度报告披露后授予，则预留授予的考核年度为 2024 年-2025 年两个会计年度。

（二）考核次数

本激励计划股票期权行权期间每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源管理中心、财务管理中心与证券事务部等相关部门在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，经工作小组核实、确认后上交薪酬与考核委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

八、考核结果反馈

（一）考核结果反馈与申诉

1、被考核者有权了解自己的考核结果，公司人力资源管理中心应当在考核结束十个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、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五个工作日内与公司人力资源管理中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会应在接到申诉之日起十个工作日内应对申诉者的申诉请求予以复核并告知最终处理结果；

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，公司人力资源管理中心应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归档保存；

2、为保证绩效激励的有效性，考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须由当事人签字；

3、考核记录及结果作为保密资料归档保存，保存期五年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司人力资源管理中心统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订；

（二）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；

（三）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。

家家悦集团股份有限公司董事会

2023年6月8日