

小熊电器股份有限公司

2024 年股票期权激励计划

实施考核管理办法

小熊电器股份有限公司（以下简称“公司”或“小熊电器”）致力于通过增加正向激励、实施薪酬调节等方式建立和完善公司中长期激励与约束机制，以有效吸引和留住公司优秀人才，提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力。在此基础上，公司通过践行薪酬证券化改革，以激励、保留公司的核心优秀人才，进一步激发其积极性和创造性，形成人力资源优势，确保公司长期战略目标实现。作为公司薪酬证券化改革的第一步，公司制定了《公司 2024 年股票期权激励计划（草案）》，将有效绑定公司利益与员工利益，实现公司目标与员工目标的一致性，从而为公司、股东及员工创造更大价值及更高效回报。

为保证公司 2024 年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利推进及有序实施，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》《深圳证券交易所股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，公司特制定本办法。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强本激励计划执行的计划性，量化本激励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，确保实现本激励计划的各项业绩指标；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。

第二条 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) 考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。

第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象。本激励计划涉及的激励对象包括在公司（含分公司和控股子公司）任职的高级管理人员及核心骨干员工，不含小熊电器独立董事、监事、单独或合计持有公司 5% 以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。本激励计划的激励对象中，公司高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司、公司分公司或公司控股子公司签署劳动合同或聘用合同。

第四条 考核机构及执行机构

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责领导和审核对激励对象的考核工作；

(二) 公司人力资源部负责具体的考核工作，负责相关考核数据的收集和提供，对数据的真实性和可靠性负责，并向薪酬委员会报告工作；

(三) 公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的股票期权能否行权将根据公司、部门及个人三个层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面的业绩考核要求

本激励计划在 2024 年-2025 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到公司业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。本激励计划授予的股票期权的公司层面的业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	公司需要满足下列两个条件之一： 1、以 2023 年营业收入为基数，公司 2024 年营业收入增长率不低于 8.00%；

	2、以 2023 年净利润为基数，公司 2024 年净利润增长率不低于 8.00%。
第二个行权期	公司需要满足下列两个条件之一： 1、以 2023 年营业收入为基数，公司 2025 年营业收入增长率不低于 16.64%； 2、以 2023 年净利润为基数，公司 2025 年净利润增长率不低于 16.64%。

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；

2、上述“净利润”是指经审计的合并报表的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。

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计划行权的股票期权全部不得行权，由公司注销。

（二）部门层面的业绩考核要求

激励对象当年实际可行权的股票期权需与其所属部门在对应的行权期内行权前的业绩考核指标完成情况挂钩，根据各部门层面的业绩完成情况设置不同的部门层面行权比例，具体业绩考核要求按照公司与各部门激励对象签署的相关规章或协议执行。

（三）激励对象个人层面的绩效考核要求

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个人层面行权比例。

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个人层面行权比例：

评价标准	优秀 (A)	良好 (B)	合格 (C)	不合格 (D)
评价结果 (S)	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 60$	$S < 60$
个人层面行权比例	1		0.8	0

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象个人当年实际可行权的股票期权数量=个人当年计划行权的股票数量×部门层面行权比例×个人层面行权比例。

激励对象未能行权的股票期权由公司注销。

第六条 考核期间与次数

本激励计划股票期权的考核年度为 2024 年-2025 年两个会计年度。公司层面的业绩考核、部门层面的业绩考核以及个人层面的绩效考核根据行权安排每期考核一次。

第七条 考核程序

公司人力资源部在薪酬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薪酬委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，公司人力资源部应在考核工作结束后 10 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

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 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。

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，人力资源部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案保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要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、绩效考核记录保存期 3 年。对于超过保存期限的文件与记录，由人力资源部统一销毁。

第九条 附则

（一）本办法由薪酬委员会负责制订及修订，并由公司董事会负责解释。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划执行。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）本办法自股东大会审议通过之日并自本激励计划生效后实施。

小熊电器股份有限公司董事会

2024 年 5 月 24 日