

福建七匹狼实业股份有限公司

2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证公司股票期权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、高级管理人员、中级管理人员及核心技术（业务）人员诚信勤勉地开展工作，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，使各方共同关注本公司及下属子公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际，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

考核评价以公开、公平、公正的原则为基础，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和贡献紧密结合，从而提高管理绩效水平，实现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票期权计划的所有激励对象（参与本激励计划的激励对象不包括公司监事，独立董事，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）。

四、考核机构

公司股票期权激励计划所确定的激励对象由董事会薪酬与考核委员会会同公司人力资源部考核。

五、考核内容

1. 公司层面业绩考核要求

本次激励计划授予的股票期权分三个阶段进行公司绩效考核并行权，以达到公司绩效考核目标作为激励对象的行权条件之一。各阶段的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	2023年	公司2023年税前经营利润比2021年增长10%
第二个行权期	2024年	公司2024年税前经营利润比2023年增长10%

第三个行权期	2025年	公司2025年税前经营利润比2024年增长10%
--------	-------	--------------------------

注：税前经营利润指标计算方式为：税前经营利润=利润总额-（-财务费用+投资收益+公允价值变动收益+其他收益）。利润总额以剔除股份支付费用影响的利润总额作为计算依据。

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，公司对应考核年度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年度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。

2. 激励对象个人层面的考核要求

按照本管理办法的相关规定分年进行考核，激励对象在年度绩效考核等级为合格或以上者方可行权（即等级为S/A/B中某一等级）。激励对象个人层面具体各阶段行权条件如下：

行权期	考核年度	个人绩效考核目标
第一个行权期	2022-2023年	2022年与2023年连续两年个人绩效考核结果为合格或以上（即S/A/B中某一等级）。如果2022年与2023年考核均为合格或以上，但两年等级不一致的，以2023年的等级确定行权比例。
第二个行权期	2024年	2024年个人绩效考核结果为合格或以上（即S/A/B中某一等级）
第三个行权期	2025年	2025年个人绩效考核结果为合格或以上（即S/A/B中某一等级）

同时依照激励对象行权期上一年度个人绩效考核结果确定其行权比例，激励对象个人当年实际行权额度=授予个人当年可行权额度×行权比例。

激励对象的绩效考核结果划分为S、A、B、C、D五个档次，届时根据下表确定激励对象的行权比例：

考核结果	S	A	B	C与D
行权比例	100%	80%	60%	0%

激励对象当期计划的股票期权因考核原因不能行权的，由公司注销，不可递延至以后年度。

六、考核程序

1、人力资源部对考核对象的身份、信息进行确认，并经监事会核实。人力资源部负责具体考核操作，统一制作表格，参与评分，考核结果保存，所有被考核对象的绩效考核结果须经薪酬与考核委员会确认。

2、年初，人力资源部将与各个考核对象确认年度绩效，在每年3月31日前，人力部会与每个被考核员工就年度绩效进行确认。人力资源部与被考核员工无法就年度绩效达成

一致的，由董事会薪酬与考核委员会结合公司战略及预算目标最终确定。如果员工对董事会薪酬与考核委员会确定的指标仍然存在异议，导致在3月31日前无法签署《员工年度绩效指标书》的，视同员工放弃当期股权激励。在年度中依据战略回顾对相应绩效计划进行调整；年终，根据年初确定的绩效计划进行考核，由被考核人进行自评，直接上级评价后，最终以部门最高负责人意见为准。

3、考核结果等级标准（K为年度绩效得分）：

相应等级	评分	备注
S	$K \geq 110$	卓越：全面超越绩效目标要求
A	$100 \leq K < 110$	优秀：符合绩效目标要求，在某些方面超越目标要求
B	$80 \leq K < 100$	达标：符合绩效目标要求
C	$60 \leq K < 80$	有待改善：基本符合绩效目标要求，部分需要改进
D	$K < 60$	不合格：与绩效目标存在很大差距或完全不符合目标要求

在年度考核等级为合格或以上者方可行权（即等级为S/A/B中某一等级）。

4、考核申诉

如被考核对象对考核结果或考核等级有异议，可在考核结果反馈表发放之日起5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，如确存在不合理，可向薪酬与考核委员会提出异议，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果或等级。

七、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象在每一行权期所对应的考核年度。

（二）考核次数

个人层面绩效考核本次激励计划实施期间每年度一次。

八、考核结果反馈

（一）考核结果反馈

每次考核结束后，最终绩效考核表由被考核人签字认可，备案人力资源部；人力资源部统一汇总后上报薪酬与考核委员会。

（二）考核结果应用

作为股票期权的行权依据，在年度绩效考核等级为合格或以上者方可行权。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（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。

福建七匹狼实业股份有限公司

董 事 会

2022 年 4 月 2 日