

福建雪人集团股份有限公司

2025 年股票期权激励计划

实施考核管理办法

福建雪人集团股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司中高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，以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 2025 年股票期权激励计划（以下简称“股权激励计划”或“股票期权激励计划”）。

为保证股权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、公司股票期权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，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次股权激励计划的所有激励对象，包括公司公告本激励计划时在公司任职的符合条件的公司高级管理人员、中层管理人员以及核心技术（业务）骨干。

四、考核机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

(二) 公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部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、财务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) 公司层面业绩考核要求

本激励计划在 2025 年-2027 年三个会计年度中，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所获股票期权行权条件之一。首次授予和预留授予的股票期权的行权安排及业绩考核目标如下表所示：

1、首次授予的股票期权各年度业绩考核目标

行权安排	考核年度	净利润 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个行权期	2025	4600 万元	4400 万元
第二个行权期	2026	6400 万元	5600 万元
第三个行权期	2027	10000 万元	8000 万元
考核指标		考核指标完成度	公司层面行权比例 (X)
考核年度净利润 (A)		$A \geq A_m$	X=100%
		$A_n \leq A < A_m$	X=80%
		$A < A_n$	X=0%

注：1、上述“净利润”是指归属于上市公司股东的净利润，且为摊销公司因实施股权激励计划或员工持股计划（若有）所涉及股份支付费用前的归属上市公司股东的净利润，以经公司聘请的符合《证券法》要求的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据；2、上述股票期权行权条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

2、预留授予的股票期权各年度业绩考核目标

若预留部分股票期权在公司 2025 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 2025 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 2026 年-2027 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：

行权安排	考核年度	净利润 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个行权期	2026	6400 万元	5600 万元
第二个行权期	2027	10000 万元	8000 万元
考核指标		考核指标完成度	公司层面行权比例 (X)
考核年度净利润 (A)		$A \geq A_m$	$X=100\%$
		$A_n \leq A < A_m$	$X=80\%$
		$A < A_n$	$X=0\%$

公司层面的业绩考核适用于所有激励对象，若公司未达到上述业绩考核指标的触发值，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；若公司达到上述业绩考核指标的触发值，公司层面的行权比例 (X) 由考核指标完成情况确定。

(二) 个人层面绩效考核要求：

激励对象当年实际可行权的股票期权数量同时与考核年度激励对象个人所在业务单元的业绩完成情况及其个人考评结果挂钩，个人行权比例由激励对象个人所在业务单元系数 (Y) × 个人系数 (Z) 确定。

各业务单元的业绩考核办法由公司组织制定，届时根据下表确定各业务单元系数 (Y)：

考评结果	实际业绩完成率 (P)	业务单元系数 (Y)
达标	$P \geq 100\%$	1
	$70\% \leq P < 100\%$	P
不达标	$P < 70\%$	0

注：各业务单元核心管理人员的范围由公司确定

激励对象所在业务单元考核达标后，需对激励对象个人进行考核。激励对象个人考核按照公司现行的薪酬绩效考核制定执行，由公司对激励对象在各考核期内的考核情况进行打分，并以考核分数确定所属的考核等级。

个人考核结果分为 A、B、C、D、E 五个档次，届时根据下表确定激励对象的个人系数：

评价结果	A	B	C	D	E
个人系数 (Z)	100%	90%	80%	75%	0%

激励对象个人当年实际行权数量=个人当年计划行权数量×公司层面行权比例 (X) × 个人行权比例，其中，个人行权比例=业务单元系数 (Y) × 个人系数

(Z)。激励对象按照个人当年实际可行权股票数量行权，考核当年不能行权的股票期权不得递延至下期，应由公司注销。

六、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，即 2025-2026 三个会计年度。

(二) 考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2025 年-2027 年三个会计年度，每年度考核一次。

七、行权

(一) 董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的可行权资格及数量。

(二) 绩效考核结果作为股票期权可行权数量的依据。

八、考核程序

公司及下属子公司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上交董事会薪酬与考核委员会。

九、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，人力资源部应当在考核工作结束后 10 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

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，被考核对象可在接到考核结果通知的 10 个工作日内向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果做出最终决定，该决定即为被考核对象最终考核结果。

考核结果作为股票期权可行权的依据。

(二) 考核结果归档

- 1、考核结束后，人力资源部需保留绩效考核所有考核记录。
- 2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需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、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

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。

福建雪人集团股份有限公司董事会

二零二五年二月十三日