

牧高笛户外用品股份有限公司

2024 年股票期权激励计划实施考核管理办法

牧高笛户外用品股份有限公司（以下简称“公司”或“牧高笛”）为进一步建立、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、核心骨干员工的积极性，有效地将公司利益、股东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，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》的相关规定，制定了 2024 年股票期权激励计划。

为保证 2024 年股票期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》、《牧高笛户外用品股份有限公司 2024 年股票期权激励计划（草案）》的规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、核心骨干员工的积极性，有效地将公司利益、股东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。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，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作绩效、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票期权激励计划的所有激励对象，包括在公司（含子公司）任职的董事，高级管理人员，核心管理、技术、业务人员以及公司董事会认为需要进行激励的有利于公司经营业绩提升和未来发展的其他人员。不包括牧高笛的独立董事、监事，也不包括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未参与两个或两个以上上市公司股权激励计划。以上激励对象中，董事、高级管理人员必须经股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予期权时与公司或公司的分、子公司具有雇佣或劳务关系，并签署劳动合同或聘用合同。

四、考核机构及执行机构

（一）董事会提名、薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对高级管理人员等股权激励对象进行考核。

（二）人力资源部在公司董事会提名、薪酬与考核委员会的指导下负责具体考核执行工作，在此基础上形成绩效考核结果提交公司董事会提名、薪酬与考核委员会审核。

（三）人力资源部、财务部等相关部门负责个人绩效考核数据的归集和核实，并对相关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

本激励计划首次授予股票期权的考核年度为 2024 年-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。以公司 2023 年营业收入为业绩基数，对每个行权期定比业绩基数的营业收入增长率进行考核，根据上述指标完成情况确定公司行权比例，首次授予部分各年度考核目标安排如下：

行权期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个行权期	2024	以2023年营业收入为基准，2024年营业收入增长率不低于10%;

第二个行权期	2025	以2023年营业收入为基准，2025年营业收入增长率不低于25%;
第三个行权期	2026	以2023年营业收入为基准，2026年营业收入增长率不低于45%。

注：上述“营业收入”以经审计的营业收入为计算依据，下同。

若预留部分股票期权在2024年三季报披露前授予，则其业绩考核安排与首次授予部分一致，若预留部分股票期权在2024年三季报披露后授予，则其业绩考核安排如下表所示：

行权期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个行权期	2025	以2023年营业收入为基准，2025年营业收入增长率不低于25%;
第二个行权期	2026	以2023年营业收入为基准，2026年营业收入增长率不低于45%。

如公司未达到上述业绩考核目标时，激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权，均由公司注销。

（二）个人层面绩效考核要求

在满足公司业绩考核条件的前提下，激励对象个人层面考核按公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。公司人力资源部将负责对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，薪酬委员会负责审核公司绩效考评的执行过程和结果，并依照审核的结果确定激励对象的行权比例。原则上绩效考评结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次。激励对象至少需个人绩效考核“合格”方可行权。各考评结果对应标准系数如下：

考评结果S	S≥90	90>S≥80	80>S≥60	S<60
评价标准	优秀	良好	合格	不合格
个人层面行权比例(Y)	100%	100%	80%	0%

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依据激励对象个人的激励绩效等级确定其行权比例，个人当年实际行权额度=公司层面行权比例(X)×个人层面行权比例(Y)×个人当年计划行权额度。

激励对象按照个人当年实际行权数量行权，考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象股票期权行权的前一会计年度。

（二）考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司的人力资源部在董事会提名、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提名、薪酬与考核委员会。

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，董事会提名、薪酬与考核委员会应当在考核工作结束后 5 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，可在接到考核结果通知的 5 个工作日内向董事会提名、薪酬与考核委员会提出申诉，董事会提名、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，并根据复核结果对考核结果进行修正。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

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、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。

牧高笛户外用品股份有限公司董事会

2024年5月15日