

# 深圳市安奈儿股份有限公司

## 2021 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证深圳市安奈儿股份有限公司（以下简称“公司”）2021 年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”或“股权激励计划”）的顺利进行，保证公司战略目标顺利达成，充分调动公司高级管理人员、核心管理人员的工作积极性，将股东利益、公司利益和核心团队个人利益高度融合在一起，促进公司持续、稳健、快速的发展。公司依据《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》等相关法律、法规、规范性文件以及《深圳市安奈儿股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

### 一、考核目的

为保证公司战略目标顺利达成，充分调动公司高级管理人员、核心管理人员的工作积极性，将股东利益、公司利益和核心团队个人利益高度融合在一起，促进公司持续、稳健、快速的发展。

### 二、考核原则

考核评价必须坚持公开、公平、公正的原则，严格按照本办法和考核对象的绩效进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献的紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于公司本次股票期权激励计划所确定的所有激励对象，包括公司公告本激励计划时在公司及公司全资/控股子公司任职的高级管理人员、核心管理人员。

### 四、考核机构

（一）公司董事会负责制订与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施对激励对象的考核工作。公司董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作，并监督考核结果的执行情况；

(二) 公司董事会秘书办公室、人力资源中心、财务中心组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责,并及时报告相关工作;

(三) 公司人力资源中心、财务中心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准确性负责;

(四) 公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议。

## 五、绩效考评评价指标及标准

### (一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权,在行权期的3个会计年度中,分年度进行绩效考核并行权,以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。本激励计划考核目标参照公司战略目标,制定具体授予的股票期权各年度公司层面业绩考核目标。

本激励计划每个会计年度考核一次,首次授予部分的各年度业绩考核目标如下表所示:

行权期	业绩考核目标	
	基准增长率	目标增长率
第1个行权期	2021年度营业收入较2020年增长率不低于15%或2021年度净利润实现扭亏为盈	
第2个行权期	2022年度营业收入较2021年增长率不低于15%或归属于上市公司股东的净利润较2021年度增长率不低于15%	2022年度营业收入较2021年增长率不低于20%或归属于上市公司股东的净利润较2021年度增长率不低于20%
第3个行权期	2023年度营业收入较2022年增长率不低于15%或归属于上市公司股东的净利润较2022年度增长率不低于15%	2023年度营业收入较2022年增长率不低于20%或归属于上市公司股东的净利润较2022年度增长率不低于20%

预留授予各年度业绩考核目标与首次授予部分的各年度业绩考核目标相同。

注:净利润考核指标以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润并剔除历次股权激励计划实施影响后的数据作为计算依据。

按照以上业绩指标,各期期权行权比例与考核期考核指标完成率相挂钩,具体挂钩方式如下:(1)以上各年度业绩考核指标未达到基准增长率则属于未达

到当年的期权行权条件，当年对应的股票期权由公司予以收回注销；（2）以上各年度业绩考核指标达到基准增长率的前提下，按以下计算法则确定各期公司级股票期权行权比例。

公司级股票期权行权比例确定方法如下（设 X1 为考核当期营业收入实际同比前一基期增长率，X2 为考核当期净利润实际同比前一基期增长率，A1 为当期营业收入基准增长率，A2 为当期净利润基准增长率，B1 为当期营业收入目标增长率，B2 为当期净利润目标增长率）：

考核期公司业绩条件完成情况	公司级股票期权行权比例
当 $X_1 \geq B_1$ ，或者 $X_2 \geq B_2$	100%
当 $A_1 \leq X_1 < B_1$ ，或者 $A_2 \leq X_2 < B_2$	$\max(80\% + \frac{X_1 - A_1}{B_1 - A_1} * 20\%, 80\% + \frac{X_2 - A_2}{B_2 - A_2} * 20\%)$
当 $X_1 < A_1$ ，且 $X_2 < A_2$	0

## （二）激励对象层面绩效考核要求

激励对象只有在上一年度公司达到上述公司业绩考核目标以及个人岗位绩效考核达标的前提下，才可行权。具体行权比例依据考核期公司业绩条件完成情况与激励对象个人绩效考核结果综合确定。

激励对象个人绩效考评结果按照三个考核等级进行归类，各考核等级对应的个人考核可行权比例如下：

个人考核结果	S/A 级	B 级	C 级
个人考核可行权比例	100%	90%	0%

个人当年实际行权额度 = 公司级股票期权行权比例 × 个人考核可行权比例 × 个人当年计划行权额度。激励对象按照各考核年度个人当年实际行权额度行权，因考核结果导致未能行权的股票期权，由公司收回注销。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象获授或行使股票期权前一会计年度。

## 2、考核次数

股权激励计划期间每年度一次。

## 七、考核程序

公司人力资源中心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审议，并由其做出决议。

## 八、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，人力资源中心应当在考核结束后七个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，可与人力资源中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在五个工作日内进行复核并确定最终考核结果；

3、考核结果作为股票期权行权的重要依据。

## 九、考核结果归档

1、考核结束后，董事会薪酬与考核委员会、人力资源中心须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年，对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬与考核委员会组织统一销毁。

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

3、考核人应对被考核的激励对象进行客观、公正的评价，违反上述责任义务的，薪酬与考核委员会将对考核人予以警告处分；情节严重的，薪酬与考核委员会将取消考核人资格。

## 十、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修改。

2、本办法经股东大会审议通过后实施。

深圳市安奈儿股份有限公司

董事会

2021年8月26日