

安正时尚集团股份有限公司

2024 年第三期股票期权激励计划考核管理办法

安正时尚集团股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励机制和利益共享机制，充分调动公司部分高级管理人员及一级部门负责人等的积极性与创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业文化核心竞争力，加快公司高质量发展进程，推进公司发展战略和经营目标的实现，公司制定了《安正时尚集团股份有限公司 2024 年第三期股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本次激励计划”），为保证本次激励计划的顺利进行，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、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制定本办法。

一、 考核目的

进一步完善公司激励约束机制，保证股票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

本办法适用于本次激励计划所确定的所有激励对象，具体包括公司部分高级管理人员及一级部门负责人等。所有激励对象在本激励计划授予权益时已与公司或子公司签署了劳动合同或劳务协议，与公司或子公司具有聘用、雇佣或劳务关系。

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。

（二）董事会薪酬与考核委员会接受董事会授权，负责组织和审核考核工作，并监督考核结果的执行情况。

(三) 公司人力资源部、财务部、内审部等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

五、 绩效考核评价指标及标准

(一) 公司层面的业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权，行权考核年度为 2024、2025 年共 2 个会计年度，每个会计年度考核一次。股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核指标	行权比例
第一个行权期	公司 2024 年度净利润不低于 0.6 亿元	50%
第二个行权期	公司 2025 年度净利润不低于 1.0 亿元	50%

注：

1. 上述“净利润”指标以经审计的合并报表的归属于上市公司股东的净利润，并以剔除公司全部在有效期内的股权激励计划或员工持股计划所涉及的股份支付费用及公司在业绩考核期内发生的商誉减值(如有)影响的数值作为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年已获授的股票期权均不得行权，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，根据《考核管理办法》进行个人层面绩效的考核。公司董事会薪酬与考核委员会每年度将对激励对象进行绩效考核，并对考核结果进行合议，考核结果将充分考虑激励对象的个人贡献以及与行业对标情况。根据公司的绩效考核管理办法，目前对个人绩效考核结果共有 S、A、B、C、D 五档，对应的考核结果如下：

绩效等级	S	A	B	C	D
行权比例	100%			80%	0%

若激励对象当期计划行权的股票期权因个人绩效考核原因不能行权的，不符合行权条件的股票期权不可递延，由公司统一注销。本激励计划具体考核内容依据《考核管理办法》执行。

六、 考核期间与次数

(一) 考核期间

本激励计划的考核会计年度分别为 2024 年、2025 年。

（二）考核次数

本次激励计划每年度考核一次。

七、考核程序

公司董事会薪酬与考核委员会负责具体的考核工作，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告，并提交董事会审核。

八、考核结果的反馈及应用

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应当在考核结束后五个工作日内向被考核者反馈考核结果。

（二）如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核反馈的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会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。

（三）考核结果作为股票期权行权的依据。

九、考核结果归档

（一）考核结束后，公司人力资源部、董事会办公室等相关实施部门须保留绩效考核所有考核记录。

（二）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，须当事人签字。

（三）绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束五年后由相关实施部门负责统一销毁。

十、附则

本办法由公司董事会负责制定、解释及修改，公司股东大会审议通过后生效。

安正时尚集团股份有限公司

董事会

2024年7月4日