

深圳歌力思服饰股份有限公司

2021 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证深圳歌力思服饰股份有限公司（以下简称“公司”）2021 年股票期权激励计划（以下简称“本次激励计划”“股权激励计划”）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，激励公司核心员工诚信勤勉地开展工作，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，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 2021 年股票期权激励计划（草案）》及其摘要的相关规定，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

本办法适用于本次激励计划所确定的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、核心管理人员。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部、财务部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)公司审计部负责监督上述有关考核工作、考核数据、考核结果。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划授权的股票期权共涉及 2 个行权考核期，对各考核期内公司的业绩完成度进行考核，根据该指标在各考核期内对应的完成情况核算公司层面股票期权行权比例。各期公司层面业绩考核目标及股票期权行权比例安排如下表所示：

行权期	公司层面业绩考核目标
第一个行权期	满足下列两个条件之一： 1、2025 年净利润不低于 7.0 亿元（含 7.0 亿元）； 2、2022 年至 2025 年累计净利润不低于 22.1 亿元（含 22.1 亿元）。
第二个行权期	满足下列两个条件之一： 1、2026 年净利润不低于 8.2 亿元（含 8.2 亿元）； 2、2022 年至 2026 年累计净利润不低于 30.3 亿元（含 30.3 亿元）。

注：①上述“净利润”指标计算以经审计的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润，但剔除本次及其它激励计划股份支付费用、可能发生的商誉减值、再融资、重大资产重组发生和承担的费用金额的数值作为计算依据。

②由本次激励计划产生的成本将在经常性损益中列支。

③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。

1、若公司达到上述业绩考核目标（含本数），则公司层面的股票期权行权比例为 100%。

2、若公司达到上述业绩考核目标的 90%（含本数），则公司层面的股票期权行权比例为 50%。

3、若公司未达到上述业绩考核目标的 90%，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。

(二) 提前行权业绩考核要求

如满足第二个行权期公司层面业绩考核目标之后，即公司 2026 年净利润达到 8.2 亿元（含 8.2 亿元），或 2022 年至 2026 年累计净利润达到 30.3 亿元（含 30.3 亿元），若公司当年度净利润达到 12.0 亿元（含 12.0 亿元），可在达到净利润 12.0 亿元（含 12.0 亿元）的当年度提前行权，具体行权时间届时由公司董事会决定

（三）个人层面绩效考核要求

公司员工采用年度 KPI 绩效管理方法进行目标考核，激励对象当年 KPI 考核目标为个人挑战目标。

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际行权额度=年度个人绩效考核结果达成率×个人当年计划行权额度。

激励对象根据个人业绩考核目标达成情况确定实际行权的权益数量，不能行权的部分由公司注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

本激励计划的考核期间为 2022 年至 2026 年。

2、考核次数

根据本激励计划的行权期安排考核年度为 2025 年至 2026 年，每年考核一次，一共两次。

七、考核程序

公司人力资源部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。

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。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，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉。

（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。

深圳歌力思服饰股份有限公司 董事会

2021年11月10日