

华孚时尚股份有限公司

2021年股权激励计划实施考核管理办法

华孚时尚股份有限公司（以下简称“公司”）为保证公司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，充分调动公司核心骨干人员的工作积极性，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》的规定，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平、公正、公开，严格按照本办法和考核对象的业绩绩效进行评价，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

1、本次股权激励计划的全体激励对象：公司董事、高级管理人员及核心骨干（技术）人员。

2、预留激励对象，即激励计划获得股东大会批准时尚未确定，在本次激励计划存续期间经董事会批准后纳入激励计划的激励对象。

四、考核机构

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。
- 2、公司董事会负责考核结果的审核。

五、股权激励绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划考核期限为2021年至2023年，时间跨度为三个会计年度，每个会计年度考核一次，第一个考核期为2021年、第二个考核期为2022年、第三个考核期为2023

年，以达到绩效考核目标作为激励对象当期的行权条件。

本激励计划首次授予的股票期权分三期行权，行权考核年度为 2021 年、2022 年，2023 年；预留的股票期权分两期行权，行权考核年度为 2022 年、2023 年。公司将激励对象分年度进行绩效考核，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件之一。具体如下：

行权期	业绩考核指标
首次授予股票期权第一个行权期	2021 年归属于上市公司股东的净利润不低于 20,000 万元
首次授予股票期权第二个行权期	2022 年归属于上市公司股东的净利润不低于 30,000 万元
首次授予股票期权第三个行权期	2023 年归属于上市公司股东的净利润不低于 40,000 万元

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面考核按照公司相关规定组织实施。在公司层面业绩考核达标的情况下，激励对象当年实际可行权的股票期权额度与其上年度绩效考核结果相关，激励对象只有在上一年度绩效考核满足条件，才能根据考核评分结果全额或部分行权。

绩效考核等级	可行权系数
A	1.00
B	0.80
C	0.50
D(否决项)	0.00

注：1、考核结果应用：个人当年实际可行权额度=可行权系数×个人当年计划可行权额度。

2、否决项：如果在考核期间出现违法违规、重大安全事故、环保事故以及其它严重损害公司声誉、市场形象的事项，主要责任人当年的考核结果等级为 不合格。

六、考核期间与次数

1、考核期间：激励对象获授股票期权行权期间的前一会计年度。

2、考核次数：股票期权激励期间计划年度每年度一次。

七、考核程序

1、公司人力资源部门根据本激励计划及相关考核办法的规定，形成绩效考核报告，董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的行权资格及可行

权数量。

2、绩效考核结果作为股票期权的行权依据。

八、考核结果的反馈和申诉

1、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束10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，应在事先充分沟通的基础上协商解决。如不能妥善解决，激励对象可在接到考核通知的10个工作日内向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会在接到申诉之日起10个工作日内，应对申诉者的申诉请求予以答复，并根据实际情况对其考核结果进行复核，并告之相应的处理结果。

九、考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部门须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。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，保存期为该股权激励计划结束后三年。

十、附则

1、本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法自公司股东大会审议通过之日起开始实施。

华孚时尚股份有限公司

二〇二一年一月十二日