

## 贝因美股份有限公司

### 第二期股票期权激励计划实施考核办法

为保证贝因美股份有限公司（以下简称“贝因美”或“公司”）第二期股票期权激励计划的顺利实施，激励与保留公司业务骨干，确保公司长远发展，建立、健全激励与约束机制，完善公司法人治理结构，确保公司长远发展和股东利益的最大化，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规、规范性文件以及贝因美《第二期股票期权激励计划（草案）》、《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本考核办法。

#### 第一条 考核目的、原则

本办法通过对业务骨干业绩达成、销售贡献等绩效的正确评价，进而积极地利用股权激励机制，激励业务骨干业绩达成，实现公司和全体股东利益最大化。考核评价坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的绩效进行评价，实现股票期权激励与本人业绩达成、销售贡献紧密结合。

#### 第二条 考核组织职责权限

- 1、董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作。
- 2、公司组建股权激励绩效考评小组，负责组织股权激励对象的个人考评。
- 3、公司董事会负责本办法的审批。

#### 第三条 考评对象

1、经董事会薪酬与考核委员会审核，并经董事会审议通过、经监事会审查通过的股权激励计划的所有激励对象。

2、本期期权激励对象为公司符合激励资格的业务骨干及特别贡献人员，包括 SBU 业务负责人、BU 业务负责人、省区业务负责人、城市业务负责人、客户经理/副经理、门店经理/副经理、品类销售负责人、创新业务负责人、新渠道业务负责人及其他特别贡献人员。

#### 第四条 考核内容

##### （一）公司层面业绩考核要求

本激励计划在行权期的三个会计年度中，分年度进行绩效考核，每个会计年度考核一次，以达到绩效考核目标作为激励对象行权条件之一。

1、首次授予的股票期权各年度绩效考核目标如下表所示：

阶段名称	营业收入考核目标	营业收入行权系数 (A)	净利润考核目标	净利润行权系数 (B)
指标权重	0.5		0.5	
首次授予股票期权的第一个行权期	2022 年度营业收入达到 35.40 亿元的 100% (含) 以上	1	2022 年度的净利润达到 1.2 亿元 (含) 以上	1
	2022 年度营业收入达到 35.40 亿元的 90% (含) 至 100%	0.9	2022 年度的净利润达到 1.2 亿元的 90% (含) 至 100%	0.9
	2022 年度营业收入达到 35.40 亿元的 80% (含) 至 90%	0.8	2022 年度的净利润达到 1.2 亿元的 80% (含) 至 90%	0.8
	2022 年度营业收入未达到 35.40 亿元的 80%	0	2022 年度的净利润未达到 1.2 亿元的 80%	0
首次授予股票期权的第二个行权期	2023 年度营业收入达到 66.37 亿元的 100% (含) 以上	1	2023 年度的净利润达到 4 亿元 (含) 以上	1
	2023 年度营业收入达到 66.37 亿元的 90% (含) 至 100%	0.9	2023 年度的净利润达到 4 亿元的 90% (含) 至 100%	0.9
	2023 年度营业收入达到 66.37 亿元的 80% (含) 至 90%	0.8	2023 年度的净利润达到 4 亿元的 80% (含) 至 90%	0.8
	2023 年度营业收入未达到 66.37 亿元的 80%	0	2023 年度的净利润未达到 4 亿元的 80%	0
首次授予股票期权的第三个行权期	2024 年度营业收入达到 106.19 亿元的 100% (含) 以上	1	2024 年度的净利润达到 8 亿元 (含) 以上	1
	2024 年度营业收入达到 106.19 亿元的 90% (含) 至 100%	0.9	2024 年度的净利润达到 8 亿元的 90% (含) 至 100%	0.9
	2024 年度营业收入达到 106.19 亿元的 80% (含) 至 90%	0.8	2024 年度的净利润达到 8 亿元的 80% (含) 至 90%	0.8
	2024 年度营业收入未达到 106.19 亿元	0	2024 年度的净利润未达到 8 亿元的	0

	的 80%		80%	
--	-------	--	-----	--

注：（1）上述“营业收入”指标为公司合并报表营业收入。

（2）上述“净利润”指标计算以归属于上市公司股东的净利润并剔除本次及其它激励计划股份支付成本后的数值作为计算依据。

2、若预留部分的股票期权在 2022 年第三季度报告披露前授予，则各年度绩效考核指标与首次授予一致；若预留部分的股票期权在 2022 年第三季度报告披露后授予，则各年度绩效考核目标如下表所示：

阶段名称	营业收入考核目标	营业收入行权系数 (A)	净利润考核目标	净利润行权系数 (B)
<b>指标权重</b>	<b>0.5</b>		<b>0.5</b>	
预留授予股票期权的第一个行权期	2023 年度营业收入达到 66.37 亿元的 100%（含）以上	1	2023 年度的净利润达到 4 亿元（含）以上	1
	2023 年度营业收入达到 66.37 亿元的 90%（含）至 100%	0.9	2023 年度的净利润达到 4 亿元的 90%（含）至 100%	0.9
	2023 年度营业收入达到 66.37 亿元的 80%（含）至 90%	0.8	2023 年度的净利润达到 4 亿元的 80%（含）至 90%	0.8
	2023 年度营业收入未达到 66.37 亿元的 80%	0	2023 年度的净利润未达到 4 亿元	0
预留授予股票期权的第二个行权期	2024 年度营业收入达到 106.19 亿元的 100%（含）以上	1	2024 年度的净利润达到 8 亿元（含）以上	1
	2024 年度营业收入达到 106.19 亿元的 90%（含）至 100%	0.9	2024 年度的净利润达到 8 亿元的 90%（含）至 100%	0.9
	2024 年度营业收入达到 106.19 亿元的 80%（含）至 90%	0.8	2024 年度的净利润达到 8 亿元的 80%（含）至 90%	0.8
	2024 年度营业收入未达到 106.19 亿元的 80%	0	2024 年度的净利润未达到 8 亿元	0

注：（1）上述“营业收入”指标为公司合并报表营业收入。

（2）上述“净利润”指标计算以归属于上市公司股东的净利润并剔除本次及其它激励计划股份支付成本后的数值作为计算依据。

各期可行权系数=营业收入行权系数 A×50%+净利润行权系数 B×50%

## （二）个人层面绩效考核要求

1、原则上个人业绩达成率对应考核系数为：

业绩达成率	大于 100%（含）	80%（含）~100%	60%（含）~80%	小于 60%
考核系数	1	0.8	0.5	0

2、股权激励绩效考评小组可在个人业绩考核系数基础上，结合业绩指标达成难度、公司业务费用投入、个人态度品行等个人绩效综合评定考评等级，评定划分为 ABCD 四个等级。

3、个人业绩目标值由每年度公司业绩管理部门与员工沟通确定，报备人事管理部门，如公司与个人就目标值无法达成一致意见，则视同员工放弃业绩考核，当年度业绩考核系数则为 0。

## 第五条 考核办法

1、薪酬与考核委员会组织股权激励绩效考评小组于年度结束后 90 日内完成年度考核。

2、激励对象每年可生效股票期权=激励对象本次生效股票期权数×公司层面各期可行权系数。

激励对象实际可生效股票期权=激励对象每年可生效股票期权×前一个年度个人考评等级对应比例，具体如下：

个人考评等级	A	B	C	D
激励对象实际可生效股票期权的比例	100%	80%	50%	0

3、激励对象辞职、辞退则取消行权资格，激励对象业绩弄虚作假，则取消行权资格，违规违纪纳入股权激励绩效考评小组考评定级的评价纬度之一。

## 第六条 考评程序

1、考评流程

计划实施期间各年度结束后，股权激励绩效考评小组负责组织实施考评工作，形成绩效考核报告上报薪酬与考核委员会核定。

## 2、考评反馈

每年度考评结束后，股权激励绩效考评小组将经薪酬与考核委员会核定的考评结果反馈被考评对象本人，并报送人事管理部门备案。

## 3、考评申诉

如被考核对象对考评结果有异议，可在考评结果反馈表发放之日起5个工作日内向股权激励绩效考评小组提出申诉，小组可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确存在不合理，提报薪酬与考核委员会更新最终考核结果。

## 4、考核应用

依据本办法做出的考核结果将作为确定被考核的激励对象是否满足行权条件的依据。

## 第七条 考核记录的管理

1、考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录。考核结果作为保密资料归案保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核记录保存期4年，对于超过保存期限的文件与记录，经“薪酬与考核委员会”批准后由存档部门统一销毁。

## 第八条 附则

本办法由董事会负责制订、解释及修订。

本办法自公司股东大会通过之日起开始实施。

贝因美股份有限公司

2022年8月30日