

北京嘉曼服饰股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注和推动公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，公司拟实施 2023 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）

为保证股权激励计划的顺利实施，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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号—业务办理》等有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》《北京嘉曼服饰股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《北京嘉曼服饰股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称本办法）。

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与约束机制，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，从而提高管理绩效水平，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，公司（含全资子公司）董事、高级管理人员及核心骨干员工。以上激励对象为对公司经营

业绩和未来发展有直接影响的管理人员和骨干员工等董事会认为需要激励的其他人员。

所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司或其分、子公司存在聘用关系或劳动关系。

四、考核机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

(二) 公司人力行政管理中心负责具体实施考核工作。人力行政管理中心对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三) 公司人力行政管理中心、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、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，以达到业绩考核目标作为归属条件之一。

本激励计划授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个归属期	2023-2024 年两年净利润累计不低于 38,000 万元	2023-2024 年两年净利润累计不低于 36,000 万元
第二个归属期	2023-2025 年三年净利润累计不低于 61,000 万元	2023-2025 年三年净利润累计不低于 59,000 万元

按照以上业绩目标，各期归属比例与考核期考核指标完成情况相挂钩，具体挂钩方式如下：

考核指标	考核指标完成情况	公司层面归属比例 (X)
累计净利润 (A)	$A \geq A_m$	$X=100\%$

	$A_n \leq A < A_m$	$X=80\%$
	$A < A_n$	$X=0\%$

注：1、上述“净利润”指标均指归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司全部有效期内的股权激励计划及员工持股计划（如有）所涉及的股份支付费用的影响，以公司经审计的合并报表所载数据为计算依据。

2、上述限制性股票归属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。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若公司未满足上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（二）激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并根据激励对象个人绩效考核结果和等级确定其实际归属的股份数量。考核结果、考核等级及对应的归属比例如下表所示：

考核结果(S)	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 70$	$S < 70$
考核等级	A（优秀）	B（良好）	C（合格）	D（不合格）
个人层面归属比例 (N)	100%	80%	60%	0%

在公司业绩考核目标达成的前提下，激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的限制性股票数量×公司层面归属比例(X)×个人层面归属比例(N)。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属的部分，作废失效，不可递延至下期归属。

激励对象为公司董事、高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本激励计划的激励对象，其个人所获限制性股票的归属，除满足上述归属条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本次激励计划首次及预留授予考核期间为 2023-2025 年三个会计年度。若预留部分在 2023 年授予完成，则预留部分考核期间与首次授予一致；若预留部分在 2024 年授予完成，则预留部分考核期间为 2024、2025 年两个会计年度。

（二）考核次数

公司层面的业绩考核与个人层面的绩效考核，2024 年度、2025 年度结束后各考核一次。

七、考核程序

公司人力行政管理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。

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，人力行政管理中心应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力行政管理中心沟通解决。如无法通过沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，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最终确定。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力行政管理中心作为保密资料归档保存。为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需修改或重新记录，须经当事人在文件签字生效。

绩效考核记录保存期 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经董事会薪酬与考核委员批准后由人力行政管理中心统一销毁。

九、附则

(一) 本激励计划需在公司股东大会审议通过后实施。

(二) 本激励计划由公司董事会负责解释。

北京嘉曼服饰股份有限公司董事会

2023年2月14日