

浙江森马服饰股份有限公司

2024 年股票期权激励计划

实施考核管理办法

浙江森马服饰股份有限公司（以下简称“公司”或“森马服饰”）将人才视为核心的无形资产，不断通过增强正向激励和调节薪酬等措施，建立和完善中长期的激励与约束机制，以有效吸引和保留优秀人才，提升团队的凝聚力和企业的核心竞争力。在此基础上，公司推行薪酬证券化改革，以进一步激励和保留关键人才，激发他们的积极性和创造力，推动公司长期战略目标的实现。薪酬证券化改革的第一步是通过有效激励将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起。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，公司制定了《森马服饰 2024 年股票期权激励计划（草案）》。

为保证公司 2024 年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）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》《深圳证券交易所股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》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，公司特制定本办法。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强本激励计划执行的计划性，量化本激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现本激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

（一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；

(二) 考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。

第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象。本激励计划涉及的激励对象包括在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、核心管理人员、核心技术人员以及董事会认为需要进行激励的相关员工，不包括森马服饰独立董事、监事、单独或合计持有公司 5% 以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。本激励计划的激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的有效期限内与公司或公司子公司签署劳动合同或聘用合同。

第四条 考核机构及执行机构

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责本次股权激励的组织、实施工作；

(二) 公司人力资源部负责具体实施考核工作，负责对薪酬委员会的报告工作；

(三) 公司人力资源部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。

第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的股票期权能否行权将根据公司、部门/事业部和激励对象个人三个层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面的业绩考核要求

本激励计划在 2024 年-2026 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到公司业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。本激励计

划授予的股票期权的公司层面的业绩考核目标如下表所示：

行权期	对应考核年度	对应考核年度公司净利润（A）	
		挑战值（Am）	门槛值（An）
第一个行权期	2024 年	13 亿元（对应的以 2023 年公司净利润为基数的公司净利润增长率约为 27%）	12 亿元（对应的以 2023 年公司净利润为基数的公司净利润增长率约为 18%）
第二个行权期	2025 年	17 亿元（对应的以 2023 年公司净利润为基数的公司净利润增长率约为 67%）	15 亿元（对应的以 2023 年公司净利润为基数的公司净利润增长率约为 47%）
第三个行权期	2026 年	22 亿元（对应的以 2023 年公司净利润为基数的公司净利润增长率约为 115%）	18 亿元（对应的以 2023 年公司净利润为基数的公司净利润增长率约为 76%）

公司层面业绩考核指标	业绩完成情况	公司层面行权比例（X）
对应考核年度公司净利润（A）	$A \geq A_m$	100%
	$A_n \leq A < A_m$	$70\% + 30\% * (A - A_n) / (A_m - A_n)$
	$A < A_n$	0%

注：上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，但剔除本次及其它员工激励计划的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

（二）部门/事业部层面的考核要求

在本激励计划执行期间，公司每年依照本办法及公司内部相关考核规定，结合公司层面业绩考核目标，对激励对象所在部门/事业部设定考核目标，并以达到部门/事业部层面绩效考核目标作为激励对象当期的行权条件之一。具体部门/事业部层面绩效考核目标及行权比例按照公司与激励对象签署的绩效文件约定执行。

（三）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人绩效考核评价结果分为“合格”“不合格”两个等级，对应的个人层面行权比例如下所示：

个人绩效考核评价结果	合格	不合格
个人层面行权比例	100%	0%

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。在公司业绩达成

门槛值的前提下，激励对象当期实际可行权的股票期权数量=个人当期计划行权的股票期权数量×公司层面行权比例×部门/事业部层面行权比例×个人层面行权比例。激励对象考核当期不能行权的股票期权由公司注销。

第六条 考核程序

公司人力资源部、证券部等相关部门在薪酬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薪酬委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

第七条 考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管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。

2、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委员会申诉，薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案。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 5 年。对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬委员会统一销毁。

第八条 附则

（一）本办法由薪酬委员会负责制订及修订，并由公司董事会负责解释。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划执行。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。

（三）本办法自股东大会审议通过之日并自本激励计划生效后实施。

浙江森马服饰股份有限公司

董 事 会

二〇二四年九月七日