

深圳市安奈儿股份有限公司

2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证深圳市安奈儿股份有限公司（以下简称“公司”）2026 年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”或“股权激励计划”）的顺利进行，促使公司战略目标顺利达成，建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、核心管理人员、核心业务骨干的积极性，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，使各方共同关注公司的长远发展，公司依据《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》等相关法律、法规、规范性文件以及《深圳市安奈儿股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

为促使公司战略目标顺利达成，建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、核心管理人员、核心业务骨干的积极性，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，使各方共同关注公司的长远发展。

二、考核原则

考核评价必须坚持公开、公平、公正的原则，严格按照本办法和考核对象的绩效进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献的紧密结合，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

本办法适用于公司本次股票期权激励计划所确定的所有激励对象。

四、考核机构

（一）公司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）公司董秘办、人力行政中心、财务中心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，并及时报告相关工

作；

(三) 公司人力行政中心、财务中心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准确性负责；

(四) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、绩效考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权，在行权期的 3 个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。本激励计划考核目标参照公司战略目标，制定具体授予的股票期权各年度公司层面业绩考核目标。

本激励计划每个会计年度考核一次，首次及预留授予部分的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	业绩考核目标
第 1 个行权期	2026 年	以 2025 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为基数，2026 年度归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润减亏不低于 30%
第 2 个行权期	2027 年	以 2025 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为基数，2027 年度归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润减亏不低于 50%
第 3 个行权期	2028 年	以 2025 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为基数，2028 年度归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润减亏不低于 70%

注：1、上述“归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润”指标是以剔除公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的股份支付费用影响后的经审计合并利润表中的数值为计算依据。

2、“减亏”比例=（考核年度归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润－2025 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润）÷ | 2025 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润 | × 100%。

3、若预留股票期权在 2026 年 9 月 30 日后授予，则预留股票期权第一个行权期考核年度为 2027 年，第二个行权期考核年度为 2028 年。

4、特别提示：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。

（二）激励对象层面绩效考核要求

激励对象只有在上一年度公司达到上述公司业绩考核目标以及个人岗位绩效考核达标的前提下，才可行权。具体行权比例依据考核期公司业绩条件完成情况与激励对象个人绩效考核结果综合确定。

激励对象个人绩效考评结果按照四个考核等级进行归类，各考核等级对应的个人考核可行权比例如下：

个人考核结果	A 级	B 级	C 级	D 级
个人考核可行权比例	100%		90%	0%

个人当年实际行权额度=公司级股票期权行权比例×个人考核可行权比例×个人当年计划行权额度。激励对象按照各考核年度个人当年实际行权额度行权，因考核结果导致未能行权的股票期权，由公司收回注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期股票期权行权的前一会计年度。

（二）考核次数

股权激励计划期间每年度一次。

七、考核程序

公司人力行政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审议，并由其做出决议。

八、考核结果的反馈及应用

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，人力行政中心应当在考核结束后七个工作日内向被考核者通知考核结果；

(二) 如被考核者对考核结果有异议，可与人力行政中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在五个工作日内进行复核并确定最终考核结果；

(三) 考核结果作为股票期权行权的重要依据。

九、考核结果归档

(一) 考核结束后，董事会薪酬与考核委员会、人力行政中心须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年，对于超过保存期限的文件与记录，由董事会薪酬与考核委员会组织统一销毁。

(二) 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，须当事人签字确认。

十、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、部门规章和规范性文件等规定存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和规范性文件等规定为准。

(二) 本办法经股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

深圳市安奈儿股份有限公司

董事会

2026年4月21日