

拉芳家化股份有限公司

第二期限限制性股票激励计划实施考核管理办法

拉芳家化股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心管理级员工及核心业务（技术）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，提升公司的市场竞争能力与可持续发展能力，公司拟实施第二期限限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证激励计划的顺利进行，确保公司发展战略和经营目标的实现，同时保障激励计划的公平性、有效性，现根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法（2018年修订）》（以下简称“《管理办法》”）等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》、公司股权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

本办法旨在通过对股权激励对象的考核，进一步完善公司的薪酬考核体系，建立健全公司长期、有效的激励约束机制，平衡公司的短期目标与长期目标，充分调动公司核心管理级员工及核心业务（技术）骨干的主动性、积极性和创造性，提升公司凝聚力，实现股东、公司和核心团队利益一致，促进公司持续、健康发展，为公司战略目标的实现奠定坚实基础。

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实现情况进行评价，从而提高公司整体业绩，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，包括核心管理级员工及核心业务（技术）骨干。

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考核工作，并向董事会报告审核工作；

2、公司人力资源部、财务部门等相关部门负责收集整理相关考核数据，并确保数据的真实性和可靠性；

3、公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划首次及预留授予限制性股票的解除限售考核年度为2020年-2021年两个会计年度，公司在每一年度以下述公司层面业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。首次及预留授予限制性股票在各考核年度的业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核指标	解除限售比例
第一个解除限售期	以2019年营业收入9.65亿元为基准，2020年营业收入增长率不低于0%（即2020年营业收入不低于9.65亿元）。	50%
第二个解除限售期	以2019年营业收入9.65亿元为基准，2021年营业收入增长率不低于33.16%（即2021年营业收入不低于12.85亿元）。	50%

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，其中线上业务相关部门激励对象还应当满足部门层面业绩考核要求，方可按上述规定比例解除限售。若各解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格与同期银行存款利息之和回购注销。

2、部门层面业绩考核要求

公司在部门层面针对线上业务相关部门设置单独的部门层面业绩考核要求，具体安排如下：

（1）线上业务相关部门业绩考核要求

线上业务相关部门激励对象除需满足公司层面业绩考核目标之外，还需满足对应

考核年度其所属部门的业绩考核目标，方可按对应比例解除限售。线上业务相关部门的首次及预留授予具体业绩考核要求如下：

解除限售期	业绩考核指标	解除限售比例
第一个解除限售期	以 2019 年电商及零售的收入 1.23 亿元为基准，2020 年线上营业收入增长率不低于 66.67%（即 2020 年线上营业收入不低于 2.05 亿元）。	50%
第二个解除限售期	以 2019 年电商及零售的收入 1.23 亿元为基准，2021 年线上营业收入增长率不低于 347.15%（即 2021 年公司线上营业收入不低于 5.50 亿元）。	50%

如归属于线上业务相关部门的激励对象未能在解除限售期内完成对应的业绩考核指标，则激励对象对应考核当期的可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格与同期银行存款利息之和回购注销。

（2）除线上业务相关部门外，对归属其他职能部门的激励对象不单独设置部门层面业绩考核要求，即其他职能部门激励对象仅需满足公司层面及个人层面绩效考核要求即可按本激励计划规定解除限售。

3、个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司绩效考核相关制度组织实施。根据年度绩效考核结果，个人绩效考核结果分为优秀、合格、不合格三个等级，对应的可解除限售情况如下：

考核等级	优秀	合格	不合格
考核分数 (S)	$S \geq 80$	$80 > S \geq 60$	$S < 60$
解除限售系数	100%	80%	0%

在公司业绩目标达成（对归属线上业务相关部门的激励对象而言，同时还需满足部门层面业绩目标）的前提下，若激励对象上一年度个人评价结果达到优秀，则激励对象按照本激励计划规定比例解除限售其获授的限制性股票；若激励对象上一年度个人评价结果合格，则激励对象按照本激励计划规定比例的 80% 解除限售其获授的限制性股票；激励对象上一年度个人评价结果不合格，则激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，激励对象不得解除限售的限制性股票，由公司按授予价格与同期银行存款利息之和回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象限制性股票解除限售的前一个会计年度。

2、考核次数

本激励计划限制性股票解除限售期间每年度考核一次。

七、解除限售

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售资格及数量。

2、绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

八、考核程序

1、公司财务部、人力资源部等相关部门在董事会薪酬与考核委员会的指导下对激励对象进行考核，最后由人力资源部形成绩效考核报告，并在此基础上形成绩效考核报告上交薪酬与考核委员会。

2、薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的解除限售资格及数量，并由董事会进行审核。

九、考核结果管理

1、考核结果反馈与申诉

(1) 被考核对象有权了解自己的考核结果，公司人力资源部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及其上级主管。

(2) 如被考核对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起5日内向人力资源部提出申诉，人力资源部可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，可向董事会薪酬与考核委员会提出建议，由董事会薪酬与考核委员会裁决最终考核结果。

2、考核结果归档

(1) 董事会薪酬与考核委员会须保留所有考核记录，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统一销毁。

(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，须考核记录员签字。

十、附则

1、本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章等存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章等规定为准。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

拉芳家化股份有限公司董事会

2020年7月9日