

**杭州豪悦护理用品股份有限公司
2021 年限制性股票激励计划
实施考核管理办法**

杭州豪悦护理用品股份有限公司

2021 年 7 月

为保证杭州豪悦护理用品股份有限公司（以下简称“公司”）股权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司中层管理人员、核心业务人员及核心技术人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理机构，建立健全公司激励与约束的长效机制，保证激励计划的顺利实施，确保公司发展战略和经营目标实现，促进公司可持续、高质量发展。

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，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于激励计划所确定的所有激励对象。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对股权激励对象进行考核；人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据信息的搜集和提供、激励对象考核分数的计算和考核结果的材料汇总等。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司业绩考核要求

本计划首次授予的限制性股票解除限售业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
首次授予的限制性股票第一个解除限售期	以 2018-2020 年 3 年平均营业收入为基准，2022 年营业收入增长率不低于 20%，且上述指标不低于对标企业 75 分位值水平；或者以 2020 年度资本公积金转增股本后的每股分红为基准（0.67 元/股），2022 年每股分红增长率不低于 5%。

首次授予的限制性股票第二个解除限售期	以 2018-2020 年 3 年平均营业收入为基准，2023 年营业收入增长率不低于 25%，且上述指标不低于对标企业 75 分位值水平；或者以 2020 年度资本公积金转增股本后的每股分红为基准（0.67 元/股），2023 年每股分红增长率不低于 10%。
首次授予的限制性股票第三个解除限售期	以 2018-2020 年 3 年平均营业收入为基准，2024 年营业收入增长率不低于 30%，且上述指标不低于对标企业 75 分位值水平；或者以 2020 年度资本公积金转增股本后的每股分红为基准（0.67 元/股），2024 年每股分红增长率不低于 15%。

注：（1）2021年5月，公司进行了2020年年度权益分派，其中每股现金红利1.00元，每股转增股份0.49股，因此2020年度资本公积金转增股本后的每股分红为0.67元/股；（2）如果后续因为分红派息等原因除权，则2020年每股分红的基数同比例调整；（3）在授予及解除限售年度考核过程中，对标企业样本若出现业务结构发生重大变化或出现业绩偏离幅度过大的样本极值，公司董事会将在考核时剔除或调整样本。

预留部分限制性股票解除限售各年度业绩考核目标同首次授予部分一致。若限制性股票某个解除限售期的公司业绩考核目标未达成，则所有激励对象当期计划解除限售的限制性股票不可解除限售，由公司按照授予价格加上银行同期存款利息之和予以回购注销。

上述约定期间内未申请解除限售的限制性股票或因未达到解除限售条件而不能申请解除限售的该期限制性股票，公司将按本激励计划规定的原则回购并注销。若激励对象达到解除限售条件后未按期向董事会提交书面申请，视为激励对象自愿放弃解除限售，相应限制性股票不再解除限售并由公司按照授予价格加上银行同期存款利息之和回购后注销。

（二）个人层面考核

根据公司制定的考核办法，对个人绩效考核结果分为A、B、C、D四档，对应的解除限售情况如下：

等级	A	B	C	D
考评结果	优秀	良好	合格	不及格
标准系数	1.0	0.85	0.6	0

每一个会计年度结束后，由董事会薪酬与考核委员会组织领导对激励对象依据工作业绩、工作态度和工作能力等方面进行个人绩效的考核，并对考核结果进行评审评估，实际可解除限售限制性股票数量与激励对象年度考评结果挂钩，激励对象年度考核合格后才具备限制性股票当年度的解除限售资格，个人当年实际解除限售额度=标准系数×个人当年计划解除限售额度。当年度激励对象未能解除限售的限制性股票由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象的绩效考核年度与公司层面解除限售业绩考核年度保持一致。

（二）考核次数

本计划授予有效期期间每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源部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

考核对象有权了解自己的考核结果，被考核对象的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该考核对象。

如果该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与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）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。

杭州豪悦护理用品股份有限公司董事会

2021年8月2日