

乐歌人体工学科技股份有限公司

2020 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证乐歌人体工学科技股份有限公司（以下简称“公司”）2020 年股票期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，激励公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干诚信勤勉地开展工作，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《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》等法律、法规、规范性文件及《乐歌人体工学科技股份有限公司章程》、《2020 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）的规定，特制定公司《2020 年股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“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约束机制，保证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，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象，包括公告本激励计划时在公司任职的公司（含分公司及控股子公司，下同）董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干人员。

四、考核机构

- （一）公司董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作；
- （二）公司董事会办公室、人力资源部、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及报告工作；
- （三）公司人力资源部、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）公司董事会负责考核结果的审批。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划股票期权行权的考核年度为 2020-2022 年三个会计年度，分年度对公司扣除股权激励影响后的扣非归母净利润增长率进行考核。净利润增长数值以公司该会计年度审计报告所载数据为准，净利润以经审计的合并报表的净利润数值作为计算依据。只有公司满足各年度业绩考核目标，所有激励对象对应考核年度的股票期权方可行权。公司如未满足当年度业绩考核目标的，所有激励对象对应考核年度的股票期权均不得行权，由公司注销。

股票期权各年度的业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个行权期	以 2019 年剔除股权激励影响后归属于母公司扣非后净利润为基数，2020 年剔除股权激励影响后归属于母公司扣非后净利润增长率不低于 30%；
第二个行权期	以 2019 年剔除股权激励影响后归属于母公司扣非后净利润为基数，2021 年剔除股权激励影响后归属于母公司扣非后净利润增长率不低于 70%；
第三个行权期	以 2019 年剔除股权激励影响后归属于母公司扣非后净利润为基数，2022 年剔除股权激励影响后归属于母公司扣非后净利润增长率不低于 100%；

（二）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实施。个人绩效考核结果分为 A、B、C、D 四个等级：

考核等级	A	B	C	D
考核结果（S）	$S \geq 90$	$90 > S \geq 85$	$85 > S \geq 60$	$S < 60$
解除限售系数	100%	85%	60%	0

激励对象只有在行权期的上一年度考核为“A”（优秀）时可按照本激励计划的相关规定对该行权期内可行权的全部股票期权申请行权；上一年度考核为“B”（良好）时则可对该行权期内可行权的 85%股票期权申请行权；上一年度考核为“C”（合格）时则可对该行权期内可行权的 60%股票期权申请行权，而上一年度考核为“D”（不合格）则不能行权，未达到行权条件的股票期权由公司注销。本激励计划具体考核内容依据《公司考核管理办法》执行。

激励对象考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象在每一行权期所对应的前一个会计年度。

（二）考核次数

本激励计划股票期权的考核年度为 2020-2022 年三个会计年度，每年度考核一次。

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、考核结果的反馈及应用

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，员工直接主管及人力资源部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五个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级；

（三）考核结果作为股票期权行权的依据。

九、考核结构归档

（一）考核结束后，人力资源部须保留绩效考核所有考核记录。

（二）为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。

（三）绩效考核结果作为保密资料归档保存，本激励计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

十、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，自股东大会审议通过之日起开始实施。

乐歌人体工学科技股份有限公司董事会

2020 年 6 月 12 日